

Pécsi Munkajogi Közlemények

II. évfolyam • III. szám • 2009. december



Pécsi Munkajogi Közlemények

*A Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar
Összehasonlító és Európai Munkajogi Kutatóintézetének folyóirata*

A Szerkesztő Bizottság elnöke: Kiss György

A Szerkesztő Bizottság tagjai:
Hajdú József, Héthy Lajos, Öry Csaba, Pál Lajos, Radnay József

Főszerkesztő: Berke Gyula

A szerkesztőség címe:
Levélcím: 7622 Pécs, 48-as tér 1.
Telefonszám: 72/501-500/3223
Fax: 72/501-500/3181

A lap elérhető a <http://icell.law.pte.hu> honlapon

Kiadja:
Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Felelős kiadó:
Berke Gyula dékán

Nyomdai előkészítés: RODIN Kft.
Tervező szerkesztő: Molnár László

A folyóiratban közölt művek szerzői jogilag védettek. Minden jog, így különösen a sokszorosítás, terjesztés és fordítás joga fenntartva. A művek a kiadó írásbeli engedélye nélkül részeiben sem reprodukálhatók, elektronikus rendszerek felhasználásával nem dolgozhatók fel, nem tárolhatók, nem sokszorosíthatók és nem terjeszthetők.

Megjelenik évente négy alkalommal
Előfizetési díj 5 000 Ft/év
Egyes lapszámok külön is megvásárolhatók 1500 Ft áron.

Nyomdai munkálatok:
RODIN Kft.

E lapszám megjelenését támogatták:
RODIN Management Service Kft., Radics Csaba önálló bírósági végrehajtó,
JUSTIS Tanácsadó Bt., Magyar Munkajogi Társaság,
Osztrák–Magyar Akció Alapítvány
HU ISSN 1789-7637

E számunk szerzői:

Ádám Antal

professor emeritus, Pécsi Tudományegyetem, Állam- és Jogtudományi Kar

Berke Gyula

egyetemi docens, dékán, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Berki Gabriella

Ph.D. hallgató, Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Deli Petra Eszter

Ph.D. hallgató, Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Horváth István

jogi főosztályvezető, Szociális és Munkaügyi Minisztérium

Kajtár Edit

egyetemi adjunktus, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Kártyás Gábor

Ph.D. hallgató, Eötvös Lóránd Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Kiss György

tanszékvezető egyetemi tanár, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Kovács Erika

*tudományos munkatárs, intézetigazgató
Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar
Összehasonlító és Európai Munkajogi Kutatóintézet*

Lőrincz György

ügyvéd

Bruno Mestre

Ph.D. hallgató, European University Institute, Firenze

Pál Lajos

ügyvéd, Pál és Kozma Ügyvédi Iroda

Pethő Róbert

ügyvéd

Román Róbert

egyetemi docens, Eszterházy Károly Főiskola, Eger

TARTALOMJEGYZÉK

Tanulmányok

- Ádám Antal*: Az emberi irigység jellegéről és szerepéről 7
- Berki Gabriella*: A társadalombiztosítás előképe – a bányatársláda intézménye Magyarországon a XIX. század végéig. 17
- Deli Petra Eszter*: A munkavállaló vétkességi felelőssége, kitekintéssel a német szabályozási modellre 31
- Horváth István*: Eltérő árfolyamok – Elvi és tételes diszharmonikiák a köztisztviselők és a közalkalmazottak díjazásában 57
- Bruno Mestre*: Cartesio and its potential impact on co-determination regimes: a 14th Company Law Directive is needed! 71
- Román Róbert*: A privatizáció és annak hozadéka – a menedzsment szerepe és szerepváltozása. 81

Európai munkajog

- Berke Gyula*: Újabb ítéletek a transfer-irányelv alkalmazása körében 91

Jogalkalmazás

- Kártyás Gábor*: Átmeneti foglalkoztatás tartósan – a munkaerő-kölcsönzés alkotmányossági vizsgálatának tapasztalatai 113
- Kovács Erika*: A jelenléthez kötött kiegészítő díjazások jogi természetéről. 131

Ismertetés

- Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához – Összefoglalás (*Berke Gyula, Kiss György, Lőrincz György, Pál Lajos, Pethő Róbert, Horváth István*). 147
- Theses for the regulation concept of the new Labour Code – Summary (*Berke Gyula, Kiss György, Lőrincz György, Pál Lajos, Pethő Róbert, Horváth István*) 161
- Osztrák–magyar munkajogi konferencia Pécsset (Kovács Erika) 175

Szakirodalom

- Maurizio Cinelli*: Versenyképesség, a védelmi rendszer rugalmassága, alapvető jogok. (Competitività, flessibilità delle tutele, diritti fondamentali) (*Kajtár Edit*) 177
- Marc de Vos*: European Flexicurity and Globalization: A Critical Perspective (*Kiss György*). 178
- Kun Attila*: A multinacionális vállalatok szociális felelőssége. CSR-alapú önszabályozás kontra (munka)jogi szabályozás (*Kovács Erika*). 180

TANULMÁNYOK

Ádám Antal

Az emberi irigység jellegéről és szerepéről

1. Az irigység főbb jellemzői

1.1 Az irigység az ember, az emberi közösség gyakori érzése és megnyilvánulása, amelynek kiváltó okai, előnyös és hátrányos szerepe, következményei tanulmányozásra, értékelésre és hasznosításra érdemesek. Az irigység változataival és rokon jelenségeivel, ezek között különösen az ellenszenvvel, a féltékenységgel, a rosszállással, a haraggal, a kárörömmel, a kajánsággal, a gyűlölettel az emberiség nagy gondolkodói közül sokan – különösen bölcselek, pszichológusok és szépírók – elmélyülten foglalkoztak. Ebben az írásomban arra törekszem, hogy több kapcsolódó publikált forrás hasznosításával fogalomelemző, rendszerező, értékelő áttekintést nyújtsak és következtetéseket is körvonalazzak az irigységről és rokon jelenségeiről. Törekvésem valóra váltásában több mint hét évtizedes tapasztalataim, ismeretszerző ambícióim mellett közvetlen indítékként és kiemelkedő forrásként szerepel Helmut Schoeck (1922-1993) osztrák-amerikai-német szociológusnak e kérdésekről írt és 2007-ben magyarul is megjelent kitűnő monográfiája,¹ amelynek tanulmányozását ehelyütt is ajánlom e téma iránt érdeklődőknek.²

A további áttekintéshez kiindulásként általános és szükségszerűen egyszerűsítő megfogalmazással azt mondhatjuk, hogy *az irigység az ember szomorú, fájdalmas, gyötrelmes, boldogtalan, haragos, féltékeny, rosszálló, gyűlölködő, ártó irányzatú, indulatos, dühös érzése, szenvedélye és szemlélete*. A dühöngő irigység gyakran hallgatag, de forrongása, önmérgezése csak fokozódik az irigykedő önmagára kényszerített némaságában. Gyakori megnyilvánulása az irigységnek az elfogult, siránkozó, vádaskodó, gyűlölködő fecsegés is. Az irigység meghatározó sajátossága *az alantasság, az erkölcsi igazolhatatlanság és a logikai fogyatékoság*. Az irigység veszedelmes voltát nemcsak felismerte, hanem – a kevelység, a képmutatás, a kapzsiság, a falánkság, a bujaság és a jóra való restség mellett – egyéb bűnök elkövetésének előmozdítására is alkalmas *főbűnnek* minősíti, súlyosan elítéli és szigorúan tiltja a *zsidó-keresztény erkölcsstan*. Buddha eredeti tanítása pedig a mások boldogsága feletti örömet és a saját ügyek iránti egykedvűséget a négy isteni magatartás között jelöli meg.

Az irigységnek természetesen alanyától, tárgykörétől, tartalmától, tudatosságától, akaratoságától, megnyilvánulásaitól, ártalmasságától, előnyösségétől vagy hasznosságától függően szinte felsorolhatatlanul sokféle változata lehetséges és érvényesül. Az irigy-

¹ Ld. Helmut Schoeck: *Az irigység. A társadalom elmélete*. Helikon Kiadó, Budapest 2007. 598. o.

² Schoeck könyvének 326-337. oldalain részletesen ismerteti Eugène Raiga francia szerző 1932-ben publikált „L'Envie” c. 250 oldalas munkáját.

ségnek tehát negatívumain kívül előfordulnak az irigykedő és az irigyelt szempontjából előnyös változatai is. Az irigységi változatok jellegének, szerepének, kezelésének, tehát megelőzésük, mérséklésük, hasznosításuk lehetőségeinek tanulmányozása ezért nem felesleges, sőt szükséges.

Az irigykedő és irigyelt párosok sokfélesége közül leggyakrabban az egymást jól ismerők, a szinte *azonos vagy hasonló adottságúak* szerepelnek. Ilyen szituációban a sikertelenebb, a hátrányosabb helyzetű vagy minősítésű személy gyöttrő fájdalmat érez, igazságtalannak tekinti a testvér, a rokon, a szomszéd, a hallgató- vagy diáktárs, a sportoló, a művész, a kutató, az oktató kolléga, a gazdálkodópartner, a munkatárs testi, szellemi, vagyoni adottságait, nagyobb sikerét, jobb eredményét, előnyösebb minősítését, előmenetelét, jutalmazását, kitüntetését. Az irigység legsúlyosabb változatában az irigyelt életét irigyli az irigykedő. Természetesen nem kizárt és a valóságban gyakran előfordul, hogy testi alkatban, szépségben, tehetségben, képzettségben, szorgalomban, erőfeszítésben, anyagi körülményekben alacsonyabb szinten álló táplál magában irigységet, és abból fakadó vagy arra épülő gyűlöletet a *tőle távol élő* és egyben tüneményes teljesítményeket produkáló, ezáltal káprázatos előnyöket élvezőkkel szemben.

A nemzetek, a népek, a társadalmi osztályok, rétegek, csoportok, közösségek és ezek vezetői, szervezetei és szervei által kimunkált, terjesztett világnézeti, politikai, gazdasági, kulturális, szociális stb. eszmék, ambíciók indokai és serkentő eszközei körében jelentős szerepet töltött és tölt be a tudatosan, nem ritkán *csalárdul* gerjesztett elfogultság, irigység, megvetés, gyűlölet a meghódítani, letörni, alávetni, felszámolni szándékolt embercsoportokkal szemben. Az irigység a tudatos és erőszakos történelemformálás egyik jelentős *hajtóerejeként* és *eszközeként* is érvényesült.

Az irigység egyaránt lehet alapozatlan, erkölcstelen, terméketlen, felesleges önkínzás, illetve alantas érzések, rosszindulat, megvetés, gyűlölet forrása, továbbá kulturálatlan, antikonvencionális, ártalmas viselkedés kiváltója. Nem kizárt azonban az sem, hogy az irigység termékeny aktivitásra, tartalmas versengésre készítet, és ezáltal egyéni, közösségi vagy társadalmi haladást szolgál. Sajátos következménye lehet az irigységnek az is, hogy az irigyeltek mértéktartásra, visszafogottságra, a fölényesség, a hivalkodás mellőzésére, a gazdagság, a siker palástolására, tehát *szerénységre* készíteti, és ezáltal az irigység tompítását vagy megszűnését is eredményezi. Az irigység nem csak elégedetlenséggel, terméketlen, kínzó gyötrellemmel, alantas indulatokkal, gonosz, vad, ártó kívánságokkal járhat, sőt erkölcsileg inkorrekt, illetve jogilag is tiltott, bűnös megnyilvánulásokhoz vezethet, hanem ösztönzője lehet elmélyült önvizsgálatnak, a hiányosság, a lemaradás felszámolásának, a nemes versengésnek, a gyarapodásnak, értékes sikerek elérésének, az elégedettség, az önbizalom, az önbecsülés kivívásának, az egyensúlyozott, korrekt emberi kapcsolatok építésének.

Az irigység elsődleges forrása többnyire genetikai, vagy más – pl. nemzeti, etnikai, családi, egyéb környezeti – beidegződött kötöttségből fakadó *ösztönösség*. De amint a legtöbb mentális, pszichikai, érzelmi egyoldalú, merev, intuitív rögzültség, akként az

ismeretek bővítésével, az összefüggések feltárásával, intellektuális, racionális, erkölcsi igényesség növelésével, tehát személyiségünk gazdagításával, tudatos elhatározással és lelkiismeretes, felelősségteljes erőfeszítéssel az irigység is mérsékelhető, háttérbe szorítható, és így személyiségünket torzító, romboló hatása csökkenthető.

1.2. Az irigység mellett a rosszindulatú, gonosz, ártó érzések és viszonyulások csoportjába tartozik a francia nyelvi eredetű, de internacionális kifejezéssé vált *ressentiment*, a kárörvendés, a kajánság és a féltékenység. Természetesen ezeknek is számos változata, több fokozata lehetséges.

A *ressentiment* (a német Groll) enyhébb esetben mással szembeni alaptalan ellenszenvet, előítéletet, bizalmatlanságot, elfogult fenntartást, szembenállást, neheztelést, rosszallást, fájdalmas emléket jelent, súlyosabb változatként pedig ellenséges megvetést, izzó haragot, heves utálatot, gonosz, ártó indulatot, gyűlölködő rosszakarást, szenvedélyes bosszúvágyat tartalmaz. Hangsúlyozásra szorul, hogy elítélő minősítést csak a megalapozatlan, rosszindulatú *ressentiment* érdemel. A megalapozott ellenszenv, rosszallás stb. etikailag nem kifogásolható és előnyös hatású lehet.

A *kárörvendés* magyar szó kitűnően kifejezi ennek az érzésnek erkölcstelen, embertelen, gonosz jellegét és tartalmát.

A *kajánság* fakadhat irigységből, *ressentiment*-ből és többnyire kárörvendő elemeket is tartalmaz. Ezekből megkülönböztető lényeges többletismérve azonban a kajánságnak a pozitív, az értékes, a nemes cinikus negligálása és hedonisztikus, tehát élvezkedő *rombolása*.

A *féltékenység* abból fakadó és arra irányuló gyötrelmes érzés, hogy azt, ami az enyém, ami engem illet, hozzám tartozik, más ne vegye el, ne közelítse, ne használja, ne gyönyörködjön benne, ne élvezze. Indokolatlanság esetén a féltékenység beteges félelem, visszataszító, bántó, káros őrzőngés. A féltékenység gyakori és markáns változata a *szerelemféltés*, amelynek egyik megkülönböztető jegye, hogy nem kettő, hanem legalább három személy érintett benne.

Az irigység, a *ressentiment*, a kárörvendés, a kajánság, a féltékenység vázolt jellemzői alapján tudomásul kell vennünk, hogy az embernek a jóra való hajlamán kívül lehet veleszületett, illetve később kifejlődött természet szerű *romlottsága*, angol kifejezéssel *depravity according to nature*.

A többnyire tiltott, vagy el nem ismert irigységtől lényegesen különbözik a más vagy mások, különösen az előnyös helyzetben élők, a vezetők, a hatalmat gyakorlók visszaéléseit feltáró, kifogásoló, ellenző, megvető, megszüntetésüket követelő *közfelháborodás*, az ún. *l'enive indignation*, vagy *public envy*. Markáns és hatékony közfelháborodások a történelem korábbi korszakaiban is előfordultak, a fejlett emberi jogok gyakorlásával érvényesülő demokratikus viszonyok között pedig a hasznos közfelháborodásnak több gyakorolt változatát – pl. aláírásgyűjtés, közérdekű kezdeményezés,

nyilvános panasz, nyilvános tiltakozás, demonstráció, népszavazás, állampolgári engedetlenség stb. – ismerjük.

Ismételten hangsúlyozom, hogy személyiségünk tudatos és következetes alakításával, a *katarzis* és a *szublimáció* megfelelően adaptált alkalmazásával az irigység, a ressentiment, a káröröm, a kajánság és a féltékenységek barbár, önrontó és másnak illetve másoknak ártalmas állapotából is eljuthatunk a nyílt, őszinte, egészséges, tartalmas, termékeny *sophoklészi* felismerés megvalósulásához, vagyis annak a tételnek valamilyen szintű érvényesüléséhez, amely szerint a *bölcsesség* egyik jelentős eredménye, megnyilvánulása és bizonyítéka lehet az ember igényessége, sokoldalúsága, rugalmassága, alkalmazkodó, alkotó képessége és az ezek által elért *boldogsága*. Ennek a szerencsére nem ritkán megvalósuló lehetőségnek alapján azt is mondhatjuk, hogy a személyes boldogság és a közboldogság gyakran a bölcsesség bizonyítéka.

2. Bölcselők és közírók gondolatai az irigységről

Az irigységnek az ember lelkülete, magatartása és sorsa alakításában, az emberi viszonyok, kapcsolatok minőségének befolyásolásában betölthető jelentős szerepét tanúsítja az a körülmény is, hogy a pszichológusokon kívül számos kiemelkedő gondolkodó, bölcselő és közíró vizsgálta, értékelte és minősítette az irigységet, valamint a hozzá kapcsolódó szellemi, lelki és magatartási megnyilvánulásokat. Ezek közül Helmut Schoeck monográfiáját is hasznosítva a következőkre emlékeztetek.

Arisztotelész (Kr.e. 384-322) „Rétorika” c. művében azt említi meg, hogy irigységet rendszerint olyanokkal szemben érzünk, akik hozzánk hasonlóak, velünk egyenrangúak. Minél egyenlőbbek a magukat összehasonlítókat, annál bőszebb az irigység. Irigységet szerinte többnyire akkor érzünk, amikor a másikkal képest lehetőségeinkből, eredményeinkből, elismertségünkben csak kevés hiányzik. Az ilyen hiány ugyanis számunkra *szemrehányás*, mivel kifejezi valamilyen mulasztásunkat, fogyatékoságunkat.

Francis Bacon (1561-1620) az empirikus ismeretelmélet jeles művelője, Anglia 1618-ban kinevezett lordkancellárja 58 esszéje közül a leghosszabbat, vagyis a kilencediket „Of Envy” címmel nagyrészt az irigység alakzatainak taglalására szentelte. Ebben hasznosította udvari tapasztalatait, azok között az öt ért irigység élményeit is. Bacon különbséget tesz közirigység és magánirigység között. A *közirigységet* olyan exkommunikációnak nevezi, amely kioltja a túl magasra tört ember szerencsecsillagát, ezáltal olyan zablá a hatalmasokon, amely határok közé szorítja őket. Ez a latinul *invidia*-nak nevezett irigység szerinte inkább *élegetlenségnek* nevezhető. A modern demokráciák tapasztalatai alapján megjegyezhetjük, hogy a nagyhatalmú politikusokat féken tartó irigység nemcsak hátrányos, hanem előnyös helyzetű és jómódú személyek részéről is felléphet.

A *magánirigység* tárgykörében különösen tanulságosak Bacon-nak az irigyeltek és az irigykedők típusaira vonatkozó megállapításai. A skála aljára az olyan érénytelen embert helye-

zi, akinek nincs reménye, hogy valaha is derék és eredményes személlyé váljon, ezért törekszik tisztességes és sikeres társainak lekicsinylésére. Az előkelő születésű emberek gyakran azokra is irigyek, akik a maguk erejéből emelkedtek fel. Ez a *fentről lefelé* irányuló irigység az abszolút irigység, hiszen a csúcson álló ember semmit sem veszít, ha mások erőfeszítés és teljesítmény révén közelítenek az ő helyzetéhez. Bacon különös irigységre hajlamosaknak tart olyan személyeket, akik múltékony nélkülözéseket, katasztrófákat éltek át. Az ilyenek úgy vélik ugyanis, hogy mások bajai megváltás az ő elviselt szenvedéseikre. Arisztotelészhez hasonlóan Bacon is irigységre fokozottan hajlamosaknak tekintette az egymáshoz közel állók, a közeli rokonok, a hivatali kollégák, az együtt nevelkedők közül a kevésbé sikereseket előbbre jutott társaikkal szemben. Ritkábban irigylik viszont szerinte az emberek a kiemelkedő személyiségeket, vagy azokat, akiknek tartozást kell kiegyenlíteniük.

Lényeges következtetése Bacon-nek, hogy *ahol nincs összehasonlítás, ott nincs irigység*. Felismerte Bacon az időegybeesés és az időmúlás jelentőségét is. Megállapítása szerint az érdemteleneket akkor irigylik leginkább, amikor egyre magasabb fokra emelkednek, később inkább eltűrik őket. Az érdemes embereket viszont akkor irigylik inkább, ha hosszan tart ki mellettük a szerencse. A korábbi erényeket ugyanis elhomályosítják az új emberek teljesítményei. A fokozatosan haladókat kevésbé irigylik, mint az ugrásszerűen felemelkedetteket. Az irigység hatékony ellenszere lehet a sajnálkozás, a panaszkodás, a gondok, a nehézségek bevallása illetve hangoztatása. A sikeres és egyben elővigyázatos politikusok ezért rendszerint arról panaszkodnak, hogy milyen áldozatos, tevékeny életet éltek és folytatnak. A becsvágyó látszataradozás, a színlelt bravúros hősködés azonban fokozhatja az irigységet.

Adam Smith (1723-1790) skót közgazdász „*A nemzetek gazdasága*” c. híres művében azt a következtetést is megfogalmazta, hogy lényeges tulajdoni különbségek, tehát vagyoni egyenlőtlenség mellett csak akkor van lehetőség a gazdasági növekedésre, ha arra alkalmas *közhatalmi felsőbbtség* megvédi az embereket az irigység, a gonoszság, a gyűlölködő harag szenvedélyeiből fakadó jogtalanságoktól.

Immanuel Kant (1724-1804) „*Az erkölcsök metafizikája*” c. késői, 1797-ben írt művében foglalkozott behatóan az irigységgel, a hálátlansággal és a kárörömmel. Kant egyik megállapítása szerint az irigység indulatai az emberi természetben rejlenek, és kitörésük révén válnak visszataszító bűnné, bosszús, önkínzó, legalábbis a kívánság szintjén mások boldogságának rombolására irányuló szenvedéllé. Az irigység ezért ellentétben áll az ember önmaga iránti és másokkal szembeni kötelességével. Kant is megállapítja, hogy az irigy ember mindig összehasonlítja magát másokkal, mégpedig többnyire olyanokkal, akik társadalmilag nem állnak tőle távol. Az emberek közötti viszonyokat, és ezzel az államot veszélyeztető bűn azonban csak akkor valósul meg, amikor az irigykedő eljut a cselekvéshez, vagy valamely kötelesség elmulasztásához, tehát veszélyezteti más jólétét, illetve az irigykedésnek annyira teret enged, hogy ezáltal saját személyét is felőrli.

Kant az irigység családjához sorolja a *hálátlanságot* is. Megállapítása szerint a jötevőinkkel szembeni hálátlanság, amely a gyűlöletig fokozódva minősített hálátlanságnak számít

nyilvános megítélésben rendkívül visszataszító ugyan, de annyira hírhedten emberi tulajdonság, hogy nem tartjuk valószínűtlennek, hogy *jótettünkkel akár ellenséget is szerezhettünk magunknak*. Meglepőnek tekinti, miért hagyja számtalan jótevő elhitetni magával, hogy a hálátlanság és a belőle eredő gyűlölet ritka kivételes eset. Ha valaki bevallja magának, hogy jótetteinek kedvezményezettjei irigyek rá, akkor el kell ismernie, hogy jótevőire irányuló ambivalens érzései éppúgy megvetendőek, mint az irigység és a gyűlölet. Kant hangsúlyozza, hogy álláspontja szerint a hála nem pusztán az okosság maximája, hanem az általános erkölcsi törvény javunkat szolgáló sérthetetlen előírása is. Ennek figyelmen kívül hagyása a társadalomban nem szándékolt súlyos hatásokat idézhet elő. Kant ír azokról az emberekről is, akik számára lehetetlen szívességet, ajándékot adni, mert nem fogadják el. Szerinte itt nem a szerénység erényéről van szó, hanem olyan személyekkel van dolgunk, akik számára elviselhetetlen a legkisebb leköteleződés gondolata is.

Arthur Schopenhauer (1767-1845) szerint az irigység ellentétes a részvétellel, mivel ellenkező indíték váltja ki. Az irigység nem más, mint a középszerűek kiválóak elleni megegyezés nélkül érvényesülő szövetségének a lelke. Az irigység gyakori eszköze a hitványak dicsérete és a jók elhallgatása, ugyanis rendszerint mindenkinek magától kell megvonna azt a dicséretet, amelyben valaki mást kellene részesítenie. Azt a tapasztalatot is megfogalmazta, hogy az irigység személyes kiválóság esetében a legengesztelhetlenebb. A kárörömöt az emberi természet legrosszabb megnyilvánulásának minősítette, mivel nem vezet sehova, és kegyetlenül ott lép fel, ahol részvétre lenne szükség.

Friedrich Nietzsche (1844-1900) az irigység és a nihilizmus tetőpontjának tekinti azt az ocsmány érzést, amelynek alapja az, ha neki nem sikerül valami, felháborodottan azt kiáltja „pusztuljon az egész világ”. Mivel valami nem lehet az enyém, senkinek se legyen semmije, vagyis pusztuljon el minden. Szerinte a káröröm onnan ered, hogy valaki a benne tudatosult szempontból rosszul érzi magát, gondban van, tehát irigységet vagy fájdalmat érez, és a kár, amely a másikat éri, őt hozzá hasonlóvá teszi, megbékíti irigységét. Ha pedig éppen jól érzi magát, tudatában még akkor magába gyűjti tökeként a közelében lévők szerencsétlenségét, hogy amikor saját szerencsétlensége rászakad, akkor bevesse ez ellen. Megállapítása szerint a ressentiment olyan embereket fog el, akik meg vannak fosztva a reakciótól, a tettől, és akik csak *képzeltbeli bosszú révén* képesek károsodás nélkül kitartani. Ezt a ressentiment-t rabszolgaerkölcsnek tekinti, és úgy véli, hogy a rabszolgafelkelés akkor kezdődik, amikor a ressentiment érzése alkotóvá válik, és értékeket hoz létre.

Sören Kierkegaard (1813-1855) dán protestáns teológus, az egzisztencializmus első kiemelkedő képviselője úgy véli, hogy az irigység azáltal jelenik meg a világban, hogy valakinek van valamije, amely a másik emberben a hiány érzetét kelti. Szerinte az irigység és az ostobaság alkotják a társadalom két nagy hatalmát, amelyek gyakran a kis városokban uralkodnak, ahol az irigység undorító élvezete hozzá tartozik a legtöbb ember időöltéséhez. Frappáns megfogalmazása szerint *az irigység rejtett csodálat*. Amikor a csodáló úgy érzi, hogy az odaadás által nem lehet boldog, irigyelni kezdi azt, akit csodál. *A csodálat önmagunk boldog elvesztése, az irigység pedig önmagunk boldogtalan hangsúlyozása*. Aki nem akar vagy nem képes irigykedni, szinte minden társadalomban nehéz helyzetbe kerül: a

hasonlóak ugyanis árulóként kivetik, a kedvezményezettek pedig félreértik és tolakodó emberként kigúnyolják.

Kierkegaard saját korát úgy jellemzi, mint *szenvedélymentes* és reflektáló kor, amely arra irányul, hogy minden fennállót fenntartsion, de alattomosan megfossza jelentőségétől, lázadás helyett az egész létezését kétértelműséggé változtatja. Ezt megbánás nélkül teszi, hiszen nem rántott le semmit. *Szenvedélyes korban a lelkesedés* egyesítő alapelve lehet, a szenvedélymentes időszakban pedig az irigység egységesít. Az irigység itt ugyanis kettős irányú, önző irigység az egyénben és ugyanilyen a környezeté az egyénnel szemben. *A szenvedélyes kor ösztökél, feleml és letaszít, a szenvedélymentes pedig az ellenkezőjét teszi, megfojt, gátol és egyenlősít.* Kierkegaard az egyenlősítés korának alapvonását abban látta, hogy az irigyltet vagy az irigyelhető tartják bűnösnek.

Max Scheler (1874-1928) német filozófus és szociológus szerint *ressentiment* akkor jön létre, amikor valakit mások, a körülmények visszatartják abban a helyzetben, amely nincs inyére, és nem felel meg önértékelésének. Schoeck úgy véli, hogy Scheler itt megelőzi az agresszió néhány évtizeddel később, főleg az amerikai szociálpszichológiában kedvelt frusztrációelméletet.³ A *ressentiment*-ember észlelő berendezése arra irányul, hogy a valóságból csak azt észlelje, ami táplálni tudja gonoszságát és kajánságát. A legerősebb *ressentiment*-képződést az olyan irigység váltja ki, amely valamely személy egyéni lényére és létezésére irányul. Ezt nevezi Scheler *egzisztenciális irigység*nek.

Nicolai Hartmann (1882-1950) Rigában született német filozófus, az ún. új ontológia tekintélyes művelője az általa tapasztalt *társadalmi értékvesztés* alapján különösen a következőkre figyelmeztet. Az elnyomott, kizsákmányolt dolgozó, vagy az, aki magát annak tartja, elkerülhetetlenül abban a hitben él, hogy a tehetősebb a boldogabb. A másik életformában csak a szerencsét látja. Hogy valójában más értékek rejlenek mögötte – mint pl. képzés, kultúra, tudás, ügyesség, erőfeszítés –, azt nem látja. Nem ismeri a szellemi munka és a magasabb rendű felelősség terhét. Hartmann rámutat a „rövidlátó vezetők” felelőtlenységére, akik ezt az értékvesztést, tehát *a véltén boldogabb iránti irigykedést* arra használják, hogy *a tömegnek az általános közeli boldogság látszatát* keltsék, és ezzel cselekvésre ragadtassák. *Ez a látszatkeltés az ember alacsonyabb ösztöneihez fordul, szabadjára engedi a szenvedélyt, amelyet ezután nehéz megfékezni.*

3. Néhány befejező megjegyzés

Vizsgálataim zárásaként néhány különösen fontosnak ítélt megállapítás és következtetés rövid és hangsúlyos megfogalmazására törekszem.

Elsőként ismételn az jegyzem meg, hogy az irigység erkölcstelen, negatív, ésszerűtlen, terméketlen, beteges érzés, szenvedély és szemlélet. Az ismeretfejlesztéssel és lelki

³ Schoeck: i.m. 317. o.

ápolással ellene folytatandó egyéni, társas és közintézményi küzdelem állandóan ismétlődő feladatunk.

A jóra és rosszra egyaránt hajlamos, különböző személyiségjegyekkel született és sokféle körülmények között élő emberek változatos indíttatású, tárgyú és tartalmú irigységnek maradéktalan megelőzése és végleges megszüntetése mégsem valószínűsíthető.

Az irigységnek előnyös következményei is lehetnek. Az irigység ugyanis előmozdítja mások önmérsékletét, mértéktartását, szerénységét. Forrása lehet az irigység a visszaélésekkel szembeni látványos, illetve hatásos egyéni- és közfelháborodásnak is. A fegyvelemsértők, a szabálytalankodók, a bűnözők közötti versengő irigykedés pedig elvezethet egymás leleplezéséhez.

A tényfeltáró történelemtudomány, a sok szempontú empirikus kutatások, az egyéni és közösségi lélektani vizsgálatok eredményei alapján azt is megállapíthatjuk, hogy a forradalmak, a lázadások, a vandalizmus, a terrorizmus kegyetlen megtorlásait, rombolásait kiváltó mozgatórugóknak, közöttük különösen az előjogok és mentességek, a tétlen léhaságok, a fényűzések, az igazságtalanságok, a visszaélések, az elnyomások, a megalázások, a nyomor, az éhínség, a nélkülözés, a korlátozások felismerésében, elviselhetetlenségük tudatosulásában az ismeretterjesztők, az agitátorok, a szervezők felvilágosító, szenvedélyeket felkorbácsoló szerepe mellett jelentős hajtóerőként érvényesül és hat az elégedetlenség, az irigység, a gyűlölet és a bosszú érzése.

A ressentiment, az ellenszenv, a rosszallás, a megvetés irányulhat visszaélés, csalárdság, szélhámoság, demagógia, álszentség, gonoszság, irigység stb. ellen is, tehát betölthet előnyös, hasznos szerepet.

Egészségesen és eredményesen, kiterjedt mértékben és tartósan sem az öngyötrő és béniító, sem a lázongó irigységre nem épülhet kellemes és tartalmas egyéni, közösségi élet, valamint a társadalom és a közhatalom hatékony működése. A magán- és családi életben, a gazdálkodásban, a tudományos, kulturális és művészeti munkában, a civil szférában, a közösségi, társadalmi és nemzeti összefogásban, a közhatalom funkcionálásában, a nemzetközi kapcsolatokban az egyensúly, a harmónia, az eredményesség, a haladás és a biztonság elsődleges garanciája – a körültekintő szakszerűség és bölcsesség mellett – csak a becsületesség, korrektség, megbízhatóság, szorgalom, küzdelem, helytállás, szükséges áldozatvállalás, a körülmények változásaihoz rugalmasan igazodó alkalmazkodás, a csalárdság, a ravaszság, a fegyelmezetlenség, a szenvedélyek, a deviancia, a bűnözés elleni megelőző, feltáró és megtorló fellépés, a túlzások mellőzése, a mértéktartó lemondás, a változékony illetve változatos szolidaritás és szeretet, vagyis az optimálist jelentő arisztotelészi meszotész felelős követése lehet.⁴

Ez az általam is vallott felfogás nem vonja kétségbe Dewey, Prigogine, Lyotard és Derrida egyensúlyt tagadó vagy legalábbis hiányoló, befejeződést kizáró, dekonstrukciót

⁴ Ádám Antal: Bölcelet, vallás, állami egyházjog. Dialóg Campus Kiadó, Budapest-Pécs 2007. 235. o.

valló szemléletének⁵ gyakran valós háttéreseit, de bízik a becsületes küzdelem felemelő élményeiben, a megújuló részsikerek elérésében, ezeknek további erőfeszítésre serkentő, egyéni és közösségi önbizalmat, önbecsülést gerjesztő hatásában.

* * *

Features and role of envy

Envy is a common feeling of mankind and human society as well and its reasons, advantageous and disadvantageous role and consequences are worth being analysed. Many great thinkers, particularly psychologists, poets and philosophers deal with envy and with similar feelings, like jealousy, rage, malicious glee and hate. This article intends to analyse and evaluate the different terms and create a system of them in order to draw consequences about the feelings of envy. In the first part of the article the author describes the main features of envy and similar feelings. The second part highlights the ideas of some major philosophers on this issue. Finally, the author makes some statements and draws the conclusions in the third part of the article.

⁵ Vö. Boros János: A demokrácia antropológiája. Jelenkor Kiadó, Pécs 2009. 199-215. o.

Berki Gabriella

A társadalombiztosítás előképe – a bányatársláda intézménye Magyarországon a XIX. század végéig

Az ember élete, egészsége, testi épsége folyamatosan különféle veszélyeknek van kitéve a munkavégzés során. Különösen igaz ez azokra, akik a munkájukat rendhagyó – az átlagos munkahelyi viszonyoknál jóval kedvezőtlenebb - körülmények között, a baleset bekövetkezésének és a betegségek kialakulásának fokozott kockázatát vállalva végzik. Ilyen szakma a bányászoké, akiknek „ellensége a föld, amely folytonos eltemetéssel fenyegeti; ellensége a víz, amely hatalmas nyomásával a kőzet hézagait áthatja és a mélységet előnti; ellensége a tűz, és ellensége végül a levegő is, ez az éltető elem, amely kábítja az embert, majd kigyulladva vihként járja át a bányát”.¹

A bányászok még napjaink modern berendezései, eljárásai, védőeszközei és biztonsági intézkedései mellett is állandó életveszélyben vannak munkavégzésük során, kitéve az omlások, gázrobbanások veszélyének. Sajnálatos módon igen gyakran hangos a világsajtó a bányaszerencsétlenségektől, melyek nem ritkán sok emberéletet követelnek.

A bányászok – éppen a természet erőinek való kiszolgáltatottságuk, a rájuk leselkedő temérdek veszély miatt² – régtől fogva összetartó, szolidáris réteget alkotnak, akik maguk között szervezték meg a kiöregedett, megbetegedett, munkaképtelenné vált szaktársaik segélyezését, az elhunyt bányatársak özvegyeinek, árváinak támogatását. E tekintetben tehát a szociális öngondoskodás úttörőinek számítottak.

A szervezkedés intézményesült formája a bányatársláda Magyarországon 1496-ban megjelent intézménye, amely eredeti célját mindvégig megőrizve a XX. századig kísérte végig a bányászat történetét.

A következőkben ennek a jogintézménynek a kialakulását, fejlődését mutatom be, részletesen kitérve e szervezetek működésének szabályaira, a társládák (később társpénztárak) bevételeire, az ebből származó jogigények természetére, különös tekintettel az 1854. évi általános bányatörvényben foglalt szabályokra.

Vizsgálatom tárgyául a XIX. század végéig terjedő korszakot választottam, mivel a kötelező munkásbiztosításról szóló 1891. évi XIV. törvénycikk³ elindította azt a jogalkotási

¹ GERGELY, ERNŐ: *A magyar bányásztársadalom története 1867-ig*. Műszaki Kiadó, Budapest, 1986, 181. p.

² „A bányászat ártalmi közül a legfontosabbak: a nehéz fizikai munkával jelentkező munkaéletteni igénybevétel, a rossz látási viszonyok, a kőzetek omlása, a hirtelen betörések formájában jelentkező vízfolyások, a hőmérsékleti szélsőségek, a levegőellátás nehézségei, a gáz- és porrobbanás lehetősége, a porképződés és a magas páratartalom.” MOLNÁR, LÁSZLÓ: *500 éves a magyar bányatársláda intézménye*. Bányászati és Kohászati Lapok, 129. évfolyam, 1996/5, 454. p.

³ A törvénycikk címe, az ipari és gyári alkalmazottaknak betegség esetén való segélyezéséről, a mai felfogás szerint fogalmi ellentmondást rejt magában, ugyanis habár a cím segélyezést említ, a törvény járulékfizetési

folyamatot, amely a mai értelemben vett társadalombiztosítás kialakulásához vezetett Magyarországon, s így módon a szociális gondoskodással járó terheket a mikroközösségek szintjéről makroközösségi, állami szintre emelte. Habár a bányatárspénztárak rendszere túlélté ezt a korszakot, ellátásainak jelentősége fokozatosan csökkent a társadalombiztosítás ellátásai mellett.

I. A bányatársláda intézményének kialakulása és fejlődése

1. Az első magyar bányatársláda megalakulásának előzményei

A szociális gondoskodás hosszú múltra visszatekintő jelenség, mely a legkorábbi korokban nemzeti, nagycsaládi szinten szerveződött. Az ókorban a mikroszintű közösségek közös kockázatviselése volt az uralkodó, amely a középkorban az egyház segélyező, betegápoló tevékenységével egészült ki. Magyarországon Géza fejedelem és I. Szent István király tevékenységének köszönhetően jelentek meg a szerzetesrendek által épített és fenntartott kolostori kórházak, szeretetházak. Az egyház a gyógyítás mellett gondoskodott a szegényekről, árvákról, hontalanokról.⁴

Az egyház humanitárius tevékenysége mellett kialakultak lakóhelyi, települési, majd pedig munkahelyi kis közösségek, akik a szociális kockázatokkal együtt járó terhek egymás közötti megosztására törekedtek.⁵ A bányászok – mint a kor egyik legveszélyesebb foglalkozását űzők – tekintetben messze megelőzték más szakmák képviselőit, de szerveződéseik nem nélkülözték a vallási színezetet. A bányászoknak a legkorábban létrejött társulata a „Solidaritas Corpus Christi”, amely eleinte tisztán vallási célt szolgált, a beszolgáltatott adományokból tartotta fenn a kápolnát.⁶ A szociális önszegélyezés Magyarországon már a XIII. század közepétől jelentős eredményekre vezetett: ilyen forrásokból építettek ispotályokat 1224-ben Selmecebányán, 1334-ben Besztercebányán és 1391-ben Újbányán.⁷

A jóléti célokra befolyt, önkéntes alapon juttatott adományokat egy kimondottan erre célra rendelt díszes vasládában tartották, amelyet bányatársládának neveztek. Kezdetben az adományokból nyújtott támogatás „nem rendszeres járandóság, hanem könyörületből adott, a begyűlt pénzhez képest időnként ingadozó „alamizsna”, mely csak végszükségben

kötelezettségről rendelkezik (16.-22.§), amely a biztosítási típusú ellátórendszerek sajátossága, tehát megállapítható, hogy a megtévesztő szóhasználat ellenére a törvény a kötelező baleset- és betegbiztosítás alapjait teszi le. A dolgozatban tehát a segély, illetve a segélyezés szó ennek figyelembevételével értendő.

⁴ BESZE, KATALIN: *A háziorvosi ellátás finanszírozása az egészségügy-finanszírozás rendszerében*. Forrás: <http://www.euuzlet.hu/halapenz/besze.html> (letöltés: 2008. 10. 07.)

⁵ Ibid.

⁶ GERGELY 1986, 245. p.

⁷ MOLNÁR 1996, 454. p.

nyerhet alkalmazást⁸, a társláda egyházi igazgatás alatt állt⁹ és a bányakórházakat is egyházi személyek vezették.¹⁰ A bányászok önszerveződését segítette, hogy munkájuk a regalé szempontjából különös jelentőséggel bírt, ezért a középkorban kiváltságok címzettjei voltak, személyes szabadság és szabad költözési jog, adó- és hadmentesség illette őket.¹¹

2. Az első magyar bányatársláda megalakulása

Az első, alapszabályon nyugvó bányatársláda 1496-ban¹² alakult meg, és Bethlenfalvi Thurzó János¹³ nevéhez kötődik, akit akként tart számon a bányásztörténelem, mint „korának egyik legnemesebb, legjelesebb, legkitünőbb férfia, [...] ki munkásai számára 1496-ban az első társpénztárt alapította, és őket [ti. a bányászokat] hozzá szoktatta, hogy elaggott, rokkant társaikról magok gondoskodjanak”.¹⁴

Ez a szervezet a társládáknak már egy újabb fejlődési szintjét képviselte, amikor a társláda felügyelete már kikerült az egyház szervezetéből, önkormányzati alapon működött és a járulékok fejében a tagoknak jogigénye keletkezett az ellátásokra.¹⁵ Habár a társládai intézmény illetően koncepciója már tisztán világi jellegű volt, ez nem zárta ki, hogy az így összegyűlt vagyomból a bányapolgárság egyházi célokat támogasson. A selmeci társládai alapszabály kifejezetten kimondta, hogy a segélyezésen felül megmaradt összeget „a bányabíróság a társládaatyák meghallgatása után ad *pias causas*¹⁶ fordíthatja”.¹⁷

3. A bányatárspénztárak megjelenése a tételes jogban

Habár a bányavárosok szokásjoga mellett csak szubszidiárius jelleggel érvényesült, a bányajogi szabályozásban kiemelkedő jelentőséggel bírt az I. Miksa király¹⁸ által 1573.

⁸ MIHALOVITS, JÁNOS: *A négyszázharminc éves magyar bányatársládai intézmény eredete és fejlődésének írott emlékei 1854-ig*. Székhely és Társa Könyvnyomda, Sopron, 1925, 7. p.

⁹ MOLNÁR 1996, 454. p.

¹⁰ MIHALOVITS 1925, 6. p.

¹¹ GERGELY 1986, 226-227. p.

¹² Eltérő álláspontot fogalmaz meg Czúcz Ottó, aki az első bányatársláda megalakulását 1346-ra teszi. CZÚCZ, OTTÓ: *Szociális jog I.* Unió Kiadó, Budapest, 2002, 67. p.

¹³ Thurzó 1437-ben született Lőcsén, bányavállalkozó, 1496 és 1507 között körnöci főkamagróf volt. Magyar Elektronikus Könyvtár: *Thurzó János*. Forrás: <http://mek.oszk.hu/00300/00355/html/ABC15363/15712.htm> (letöltés: 2008. 10. 15.)

¹⁴ PÉCH, ANTAL: *Alsó Magyarország bányamívelésének története*. Magyar Tudományos Akadémia, Budapest, 1884, I. kötet 91. p.

¹⁵ *A magyar társadalombiztosítás története*. Forrás: http://www.oep.hu/portal/page?_pageid=34,32914&_dad=portal&_schema=PORTAL (letöltés: 2008. 10. 08.)

¹⁶ A Selmecen 1775-ben felállított Szentháromság-szobor költségeinek egyharmadát a társláda fedezte. MOLNÁR 1996, 456. p.

¹⁷ MIHALOVITS 1925, 11. p.

¹⁸ I. Miksa (1527-1576) magyar és cseh király, II. Miksa néven német-római császár (1564-1576)

február 16-án kihirdetett bányarendtartás,¹⁹ mely aprólékos részletessége és korszerű szabályozása okán majd három évszázadon át volt a bányajog legalapvetőbb forrása hazánkban. Sajnálatos, hogy előremutató rendelkezései²⁰ dacára említést sem tett az ekkorra már igen elterjedt társládai intézményről.

Ezen oknál fogva a társládák a XIX. század közepéig többé-kevésbé eltérő módon működtek, az azokat szabályozó bányavárosi statútumok hatálya csupán a bányaváros fennhatósága alatt működő bányákra terjedt ki, s igaz ugyan, hogy a királyi bányák társládáira vonatkozóan léteztek egységes szabályok királyi rendeletek formájában, általában ezek is csak partikuláris hatállyal bírtak.

Az egységes társpénztári szabályozás irányába mutatott az 1757. március 22-én kelt udvari kamarai rendelet, amely első alkalommal mondta ki országos hatállyal a társládák létesítésének lehetőségét,²¹ majd az 1786. augusztus 21-én kelt udvari kamarai rendelet, amely ezt már kötelezettséggé határozta meg.²²

Ez a folyamat tetőzött 1854. május 23-án, amikor a Magyarországon a 173. számú császári nyiltparancssal kihirdetett Osztrák Általános Bányatörvény az addig spontán szerveződő, a tagok által kötött szerződésen nyugvó képződményt új alapokra helyezte, s kimondta a bányatárspénztárak létrehozásának kötelezettségét. E törvény vezeti be a jogi szaknyelvbe a bányatársláda helyett használatos bányatárspénztár kifejezést.

A Bányatörvény X. fejezetében²³ rendelkezett a) a társpénztárak felállításának kötelezettségéről, b) az abba tagként való belépési kötelezettségről és c) a társládai alapszabályok kötelező tartalmi elemeiről.

a) A 210. §-ban minden bányabirtokos számára kötelezővé tette társpénztár felállítását, melyet megtehetett önállóan, avagy a bányahatóság jóváhagyása esetén más bányabirtokossal közösen. E helyütt találjuk a társpénztárak rendeltetésének első törvényi szintű deklarálását, miszerint „(a) segélyre szorult bányamunkások, nemkülönben azok özvegyei és árvái gyámoltása végett, társpénztáraknak [...] kell létezniök.”

¹⁹ A török hódoltság ideje alatt csak a Habsburg uralom alatt álló területen léptették hatályba, majd a török kiűzése után folyamatosan kiterjesztették alkalmazását az ország teljes területére. Habár a bányarendtartás sohasem vált jogforrássá Magyarországon, s az 1723. évi CVIII. tc. is csak mint a bányabíróságok magánjogát említi, korszakalkotó jelentősége vitathatatlan. IZSÓ, ISTVÁN: *A magyar bányászat jogi szabályozásának és hatósági felügyeletének története*. Forrás: www.mbfh.hu/download.cmt?id=32& (letöltés: 2008. december 10.)

²⁰ A rendtartás haladó szemléletét mutatja, hogy a föld alatt történő munkavégzést napi nyolc órában maximálta, megtiltotta a föld alatt végzett gyermekmunkát, szabályozta a bányában foglalkoztatott nők helyzetét, és a balesetek előfordulásával kapcsolatos napló-vezetési kötelezettséget írt elő. MOLNÁR 1996., 457. p.

²¹ MIHALOVITS 1925, 14. p.

²² MIHALOVITS 1925, 15. p.

²³ LITSCHAUER, LAJOS: *A bányatörvény és a rávonatkozó rendeletek, utasítások és elvi jelentőségű határozatok teljes gyűjteménye kiegészítve magyarázó műszóttárral és betűrendes tárgymutatóval*. Budapest, 1886, 132-137. p.

b) A 211.§ kötelezte a bányapolgárságot, felügyelőket és bányamunkásokat egyaránt, hogy a munkáltatójuknál működő társpénztárba belépjenek, s az alapszabályban megállapított járulékokat befizessék.

c) A társpénztári alapszabályokra vonatkozó előírásokat a Bányatörvény 212-214. §-a tartalmazta. E szerint minden bányának saját alapszabállyal kellett rendelkeznie, amelynek megalkotásába be kellett vonni a bányalegénység által delegált személyeket, s jóváhagyás végett be kellett nyújtani a bányahatóságnak. Az alapszabály kötelező elemeként nevesítette a tagfelvétel feltételeit, a tagok nyilvántartására vonatkozó szabályokat, a járulékok összegének és a befizetés módjának a meghatározását, a társpénztár által nyújtandó segélyek (sic!) mértékének meghatározását, az igényjogosultság megszerzésének és elvesztésének feltételeit, a társpénztári vagyon kezelésére vonatkozó szabályokat, az egyesült társpénztárak egymáshoz való viszonyának meghatározását és a bánya megszűnése esetén követendő szabályozást. A bányabirtokosok a társpénztár felállításáig a szolgálatadókkal estek egy tekintet alá, rászoruló munkásaiknak minimálisan olyan mértékű segélyt voltak kötelesek folyósítani, mint amilyenre az 1876. évi XIII. törvénycikk 31-34. §-a a gazdát a cseléd vonatkozásában kötelezte.

A Bányatörvényt végrehajtási szabályokkal egészítették ki,²⁴ melyek főképp a bányatárspénztárak felállításának, igazgatásának és működésük ellenőrzésének rendjéről szólnak. Ezekre a következő fejezetben térek ki.

II. A bányatársládák szervezete és működése

1. A bányatársládai intézmény fejlődésének mérföldkövei

A fent leírtak alapján a bányatársládai intézménynek három, egymástól jól elkülöníthető formáját figyelhetjük meg, melyek közül e helyütt a két utolsóval foglalkozom részletesebben:

a) a kezdetektől 1496-ig, az első, alapszabályon nyugvó bányatársláda kialakulásáig: a bányász-önsegélyezés vallási alapon, egyházi fennhatóság alatt szerveződött. Mivel ekkor a szó szoros értelmében vett bányatársládák még nem léteztek Magyarországon, ezekről nem kívánok több szót ejteni;

b) 1496-tól 1854-ig, az Osztrák Általános Bányatörvény hatálya lépéséig: önkéntes alapon szerveződő, a tagok szerződésén alapuló, egymástól működésükben eltérő bányatársládák;

c) 1854-től a jogintézménynek a társadalombiztosítás rendszerébe való végleges betagozódásáig: kötelező jelleggel felállított, jogszabályon alapuló, egységes működésű bányatárspénztárak.

²⁴ LITSCHAUER 1886, 329-332. p.

2. Bányatársládák 1496-tól 1854-ig, az Osztrák Általános Bányatörvény hatályba lépéséig

2.1. A bányatársláda szervezete

A bányatársládák a munkáltató és a munkavállalók közös, önkéntes elhatározása alapján jöttek létre, s az önkormányzatiság elvén alapultak.

Legfőbb szerve a közgyűlés volt, amely egy évi időtartamra választotta meg az ún. társládaatyákat,²⁵ akik fele részben a bányatisztek illetve -felügyelők, fele részben a bányalegénység közül kerültek ki. Ők tiszteletdíjban részesültek, s legfőbb tisztük a bányatársláda kulcsainak őrzése volt. A társládáknak hagyományosan két kulcsa volt, amelyek csak együtt nyitották a ládát, így egyik félnek sem engedtek hozzáférést a társládában őrzött értékekhez a másik tudta nélkül.²⁶ A társládákban a bevételeken túl tárolták a társláda iratait,²⁷ az egyházi és szakmai zászlókat, bányász jelvényeket.²⁸

A társláda jegyzőjének mandátuma szintén egy évre szólt, és a bányajogban jártas személynek kellett lennie. A jegyző az írásbeli teendőket látta el, könyvelte a társláda bevételeit illetve kiadásait, valamint számadásokat készített. Tevékenységéért fizetésben részesült.²⁹

A bányamester felügyeleti jogkörrel rendelkezett, megerősítette tisztségükben a társláda megválasztott tisztségviselőit, s habár a társláda vagyonának kezelésében nem vett részt, magát a díszes ládát az ő házában őrizték.³⁰

2.2. A bányatársláda bevételei

A társláda bevételeinek legfőbb forrása a munkavállalók járuléka volt, melynek összege társládánként eltért egymástól, de általában a bányász heti fizetésének két-három százalékával megegyező összeget jelentett.³¹ A munkáltatók nem voltak járulékfizetésre kötelezve, évi rendszerességgel ajánlottak fel egy előre meg nem határozott összeget, ezért az alapszabályok a munkáltató tekintetében csupán önkéntesen juttatott adományról beszéltek.³² A bevétel jelentős részét képezték a különféle díjak, így például az újon-

²⁵ Általában 6-8 főt választott a közgyűlés. MIHALOVITS 1925, 37. p.

²⁶ GERGELY 1986, 247. p.

²⁷ Például a tagokra, az általuk teljesített befizetésekre és az igénybevett ellátásokra vonatkozó iratokat, számadásokat, alapszabályt, közgyűlési határozatokat... stb.

²⁸ Ebben (és számos más vonásukban) a bányatársládák hasonlóságot mutatnak az iparos céhekével, döntő különbség azonban közöttük, hogy míg a céhek elsősorban a mesterek, tehát a munkaadók szervezetét jelentette, addig a társládában sokkal inkább a munkavállalók igénye testesült meg. GERGELY, ERNŐ: *Fél évezred a bányamunkásság biztosítási rendszerének kialakításából*. Jogtudományi Közlöny, 1977/3, 139. p.

²⁹ Ibid.

³⁰ Ibid.

³¹ Az 1600. évi selmeci társládai statútum a heti bér 1%-ában állapította meg, míg 1634-ben már 2%-ra emelték a járulék heti összegét. MIHALOVITS 1925, 19. p.

³² GERGELY 1977, 140. p.

nan belépő tagnak beiktatási díjat kellett fizetnie, a házasságra lépő bányamunkásnak fizetnie kellett azért, hogy frigyét engedélyezzék, és a tanoncnak is, amikor felszabadították.³³ Ezen kívül a társládát illette a bányüzem körében elkövetett vétségek miatt kiszabott ún. bírságpénz, valamint a hozzátartozók nélkül elhalt bányatárs „portékái, ruhái”.³⁴ Természetesen a társláda bevételeit növelték saját vagyonának gyümölcssei és vállalkozási tevékenységéből származó jövedelmei is.³⁵

2.3. A bányatársláda kiadásai

A társláda vagyonát elsősorban a tagoknak juttatott ellátások emésztették fel, de mielőtt ennek nemeire kitérnék, szeretném leszögezni, hogy ezek a juttatások – még ha nevükben hasonlóak is – nem hasonlíthatóak a mai társadalombiztosítás keretében nyújtott ellátásokhoz, mivel összegük nem igazodik a biztosított kieső munkajövedelméhez, igen csekély összegűek, és csak teljes keresőképtelenség esetére nyújthatóak; addig, amíg a munkavállaló bármilyen munkára alkalmas, a támogatásra való jogigény nem érvényesíthető.³⁶

A biztosítási ágazatok eleinte nem különültek el, az ellátásokat a társláda keresőképtelenség esetére nyújtotta, hogy ez ideiglenes vagy végleges, illetőleg az oka betegség, rokkantság vagy idős kor, irreleváns volt.³⁷

A bányamunkások a társládai tagságuk és járulékfizetésük alapján a következő ellátásokra szereztek jogosultságot.

a) Betegség (keresőképtelenség) esetén a bányamunkások ingyen orvosi kezelésben részesültek, ingyen jutottak a gyógyszerekhez és a gyógyászati segédeszközökhöz, valamint „betegpénzre”³⁸ voltak jogosultak. E juttatások igénybevételének jogszerűségét a bányatiszt, a bíró és az orvos állapította meg, ám azok általában csak hosszabb, legalább két hetes betegeskedés esetén illették meg a biztosítottat.³⁹ A balesetben megsérült bányamunkás magasabb összegű ellátásra volt jogosult, kivéve akkor, ha sérülése önhibájából következett be, mert ebben az esetben semmiféle támogatást nem kapott.⁴⁰

b) Munkaképtelenség esetén, amelynek okozója lehetett rokkantság vagy idős kor, az ellátásra való jogosultság megszerzésének „a 8. évi becsületesen betöltött és megszakítatlan szolgálati idő nélkülözhetetlen feltételét képezi, hacsak az előbb bekövetkezett

³³ MIHALOVITS 1925, 21. p.

³⁴ MOLNÁR 1996, 455. p.

³⁵ A szomolnoki társláda például élelmiszerek (vaj, szalonna, lencse... stb.) árusításával is foglalkozott, míg a kőrmöci mészárszékét tartott fenn. MOLNÁR 1996, 456. p.

³⁶ MIHALOVITS 1925, 16. p.

³⁷ MIHALOVITS 1925, 15. p.

³⁸ A táppénz őse, melynek összege a XVIII. század végén napi 4 krajcár körül mozgott. MIHALOVITS 1925, 23. p.

³⁹ MIHALOVITS 1925, 22. p.

⁴⁰ MOLNÁR 1996, 455. p.

teljes munkaképtelenség nem üzemi elszerencsétlenülés⁴¹ következménye”.⁴² A vasműveknél a minimális szolgálati időt hat évben határozták meg. E feltétel fennállása esetén a bányamunkás ún. provízióban vagy nyugbérben részesült, amely járadékszerű ellátás volt. A nyugbér mértéke kezdetben egységes volt, később azonban a szolgálati idő hosszának, a járulékfizetés időtartamának és a munkakörnek a figyelembevételével került megállapításra.⁴³ A kötelező legkisebb szolgálati idő teljesítésének hiányában – az üzemi elszerencsétlenülés esetét kivéve – a bányamunkás csak egyszeri juttatásra, ún. végkielégítésre számíthatott, melynek mértéke a nyolcévi szolgálat után járó nyugbér egy évi összegének felelt meg.⁴⁴

Fontos megjegyezni, hogy végkielégítés nem csak az idő előtti nyugállományba vonulás esetén járt, hanem akkor is, ha a biztosított kilépett a társláda kötelékéből.⁴⁵ Ennek a Bányatörvény hatályba lépését követően volt különös jelentősége, amikor e szabály a visszájára fordult, és a munkáltató súlyos visszaéléseire adott alkalmat.

c) Az elhunyt vājár özvegyének és árváinak támogatása a társládák egyik legfontosabb célja volt éppen a sok emberéletet követelő bányaszerencsétlenségek gyakoriságára tekintettel. A támogatás érdekes megnyilvánulása, hogy az a férfi, aki az elhunyt özvegyével házasságot kötött, igényt formálhatott a néhai férj munkahelyére.⁴⁶

Az özvegyi nyugdíj korabeli alakzata akként működött a gyakorlatban, hogy a munkaképtelen özvegy, amennyiben néhai férje a minimális szolgálati időt megszerezte, avagy munka közben elszerencsétlenül, nyugbérre vált jogosulttá, azonban ha nem volt munkaképtelen, vagy a férjére vonatkozó feltételek egyike sem állt fenn, csupán végkielégítést kapott.⁴⁷ Az özvegyi nyugdíj mértéke az elhunyt vājár nyugbérének a fele, és ugyanezen elv alapján a végkielégítés is a bányamunkásnak végkielégítésként járó összeg ötven százaléka, tehát a nyolcévi szolgálat után járó nyugbér fél évre számított mértéke.⁴⁸

Általános szabály szerint az elhunyt gyermekeinek eltartásának ellenértéke az özvegyi nyugdíjban benne foglaltatik, azonban háromnál több gyermek eltartása esetében, az anya ezen felül nevelési jutaléokra⁴⁹ jogosult,⁵⁰ amely általában a gyermekek tíz-tizenkét

⁴¹ Álláspontom szerint e kifejezés fogalmi körébe vonható a hazai hatályos társadalombiztosítási jogszabályok alapján baleseti ellátásokra jogosító üzemi baleset és foglalkozási megbetegedés esete is.

⁴² MIHALOVITS 1925, 24. p.

⁴³ Ez újabb közelítést jelentett a jelenlegi társadalombiztosítási öregségi és rokkantsági nyugellátások szabályozásához.

⁴⁴ MIHALOVITS 1925, 26. p.

⁴⁵ GERGELY 1986, 250. p.

⁴⁶ „Akit az Isten közülünk elveszen, a bányászok közül, akinek felesége vagy gyermeke maradt, helyébe beállhasson, akinek kedve van hozzá.” Ibid.

⁴⁷ MIHALOVITS 1925, 27. p.

⁴⁸ Ibid.

⁴⁹ Mihalovits idézett művében (29. p.) a „nevelési járulék” kifejezést használja ugyanennek a jogintézménynek a jelölésére, amely mai felfogásunk szerint helytelen, ezáltal megtévesztő, ugyanis járulék elnevezéssel mindig olyan befizetést illetünk, amely a biztosítottól került levonásra, ezért számára nem bevételként, hanem épp ellenkezőleg, kiadásként jelentkezik.

⁵⁰ MOLNÁR 1996, 456. p.

éves koráig járt.⁵¹ A bányamunkás halálával egyetlen élő szülőjüket elvesztett árvák az özvegyi nyugdíjra vonatkozó szabályok szerint részesültek ellátásban.⁵²

d) a társláda illetve annak tagsága valamely bányatárs elhalálózása esetén a temetéshez anyagilag és a tagok személyes jelenléte által erkölcsileg is hozzájárult. Az ilyen szomorú események alkalmat teremtettek a szolidaritás kinyilvánítására, az összetartozás és egymás iránti elkötelezettség érzésének erősítésére.

A társládák eltérő mértékben vették ki részüket a temetési költségekből, általában csupán temetési segílyt folyósítottak, azonban arra is volt példa, hogy külön ún. koporsópénzt fizettek,⁵³ míg máshol a társláda deszkát adott a koporsó elkészítéséhez⁵⁴. Egységesnek nevezhető az a hagyomány (sőt, néhol alapszabályban deklarált tagi kötelezettség), hogy az elhunytat a bányatársak vitték a ravaltól a sírig.⁵⁵

A tagoknak juttatott ellátások költségein túl a társládai büdzsét terhelte a tisztviselők fizetése illetve tiszteletdíja, valamint az egyházi, kulturális és kegyeleti célokra kifizetett összegek. Ez utóbbiak között általában fedezték a pap, a kántor, a sekrestyés és a tanító fizetését, valamint a paplak és az iskola fenntartását.⁵⁶

3. Bányatárspénztárak 1854-től 1891-ig

Az 1854. évi Osztrák Általános Bányatörvény, amely e jogintézményt először szabályozta az egész országra kiterjedő hatállyal, némiképp árajzolta a fent vázolt képet. Habár az új névvel ellátott intézmény nem szűnt meg a bányász önbiztosítás bástyájának lenni, funkciójában és felépítésében is módosult, s elvesztette ősi, a bányamunkásság számára oly vonzó tulajdonságait: az önkéntességet és az autonómiát.

Ahogy azt az előbbieken kifejtettem, a törvény minden bányabirtokost társpénztár felállítására kötelezett, a bányamunkásokat pedig az abba való belépésre és a tagi kötelezettségek teljesítésére.

3.1. A bányatárspénztár szervezete

A jogszabályi alapon szervezett társpénztárak az önkormányzatiságnak már csak a látszatát őrizték: névleg nem változtattak a hagyományos társládai tisztségeken, azonban

⁵¹ Az életkor tekintetében sincs egységes szabályozás, egyaránt találkozni tíz, illetve tizenkét éves korhatárral, de van olyan kamarai rendelet, amely különbséget tesz a gyermekek között nemük szerint, s a lányokat tizenkét, a fiúkat tizennégy éves korukig részletti e juttatásban. A munkaképtelen, szülőtlén árva élete végéig kapta a nyugbért. MIHALOVITS 1925, 29. p.

⁵² Ibid.

⁵³ MIHALOVITS 1925, 30. p.

⁵⁴ GERGELY 1986, 249. p.

⁵⁵ MOLNÁR 1996, 456. p.

⁵⁶ Ibid.

a társpénztár legfőbb vezetője immár a bányai igazgató volt, aki a különböző munkahelyeken szerveződő helyi bizottságok élére saját embereit nevezte ki.⁵⁷ Ennek következtében a preferenciák eltolódtak, a társpénztárakban már sokkal inkább a munkáltatói érdekek érvényesültek, mint a munkavállalóké.

Továbbra is fennmaradtak a társpénztárak működésében meglévő különbözőségek, mivel a törvényi szabályozás igen hézagos volt, és részletkérdések tekintetében nem adott eligazítást. Úgyszintén megmaradt a jelentős eltérés az állami és a magánkézben lévő bányák társpénztárai között. A már a XVIII. században is viszonylag egységes szabályok szerint, az udvari kamarai rendeleteknek megfelelően működő kincstári társpénztárakat a törvény egyetlen közös, országos szervezetbe integrálta, vagyonukat azonban külön kezeltek.⁵⁸

A társpénztári alapszabályokat továbbra is a bányahatósághoz kellett betervezni jóváhagyásra, de a bányakapitányságok jogköre csak a jövedelmek alapszabályszerű felhasználásának ellenőrzésére terjedt ki.⁵⁹ A törvény végrehajtási szabályai taglalták a bányakapitányságok ez irányú kötelezettségeit. A társpénztárak alapszabállyal illetve jogszabállyal össze nem egyeztethető kezelése esetén a bányakapitányság végső esetben akár a társpénztár megszüntetését is elrendelhetette.⁶⁰

3.2. A bányatárspénztár bevételei

A hagyományos társládai bevételek tekintetében jelentős változás nem következett be, a törvény továbbra sem kötelezte a munkáltatót meghatározott mértékű járulék fizetésére, azt azonban előírta, hogy amennyiben a társpénztár deficitese, a hiányt a munkáltatónak kell pótolnia. Ennek folyománya, hogy a bányavállalat érdeke az volt, hogy a társpénztári tagok minél magasabb összegű járulékot fizessenek.⁶¹

A bányatárspénztár bevételeit ugyan nem növelte, azonban a kiadások kizárásával mégiscsak a társpénztár vagyont gyarapította a magánbányavállalatok⁶² azon bevett eljárása, miszerint ha a társpénztári tag munkaviszonya a bányában megszűnt, elvesztette minden további igényjogosultság nélkül a társpénztárba befizetett járulékait.

Ez a lehetőség erős eszköz volt a munkáltatók kezében, hiszen a bányamunkások elégedetlenségéből fakadó mindenféle megmozdulást könnyűszerrel elháríthattak az elbocsátás kilátásba helyezésével, mellyel a munkavállaló nem csupán a megélhetését jelentő munkahelyet veszítette el, hanem akár a több éve teljesített befizetéseit, nyugbérre jogosító szolgálati idejét is.

⁵⁷ GERGELY 1986, 253. p.

⁵⁸ MOLNÁR 1996, 457. p.

⁵⁹ Ibid.

⁶⁰ LITSCHAUER 1886, 329-332. p.

⁶¹ GERGELY 1977, 141. p.

⁶² A kincstári bányákban fennállt a jogfolytonosság: „[...] ha az adózó tag egyik bányaműből a másikba lép át, és az utóbbi társpénztárba további befizetését teljesíti, az előbbi társpénztárnál szerzett joga nem enyészik el, hanem a közösség elvénél fogva átmegy az utóbbi társpénztárba”. MOLNÁR 1996, 457. p.

A bírói gyakorlat is osztotta ezt az álláspontot, a Magyar Királyi Kúria egy konkrét eset kapcsán akként foglalt állást, hogy „(a) munkaadó érvényesen kikötheti azt, hogy alkalmazottja abban az esetben, ha szolgálatból önként kilép, a nyugdíjalapba nyugdíjjárulék címén befizetett összegeket vissza nem követelheti és nyugdíjához való igényét is elveszti”.⁶³

Ily módon a bányamunkás a bányatulajdonosnak kiszolgáltatottá és röghöz kötötté vált, bár véleményem szerint a munkások ok nélküli elbocsátása ellenkezett a bányatulajdonosok gazdasági érdekével, mindazonáltal a lehetőség fennállása is ellentmondott a bányatársládából kifejlődött bányatárspénztárak rendeltetésének.⁶⁴

3.3. A bányatárspénztár kiadásai

Ehelyütt annyi változást emelnék ki, hogy a szakirodalom immár egyöntetűen tíz év várakozási időről beszél a nyugdíjigény megszerzése tekintetében.

Érdekes továbbá, hogy a társpénztári alapszabályok nem a szolgálatban ténylegesen eltöltött időt, hanem a vállalat által elismert szolgálati időt rendelték figyelembe venni. Ennek azért van különös jelentősége, mert a társpénztári felvétel nem feltétlenül a munkába lépés időpontjában következett be, ez pedig újabb lehetőséget adott a munkáltatói visszaélésekre. Például a máramarosi sóbányákban az a gyakorlat alakult ki, hogy a tíztizenkét éves koruktól a bányákban dolgozó gyermekeket csak huszonnégy-huszonhat éves korukban vették fel a társpénztárba, így szolgálati idejük szempontjából az ezt megelőző időszakot figyelmen kívül hagyták.⁶⁵

Habár nyilvánvalóan „a társláda nem a bányatulajdonos vagyona, a melyre a bányamunkások segélyezése mint törvényes teher hárul; hanem a társláda önálló rendelkezéssel bíró vagyonszerzés, mely a bánya fennállása alatt külön igazgatásban áll”,⁶⁶ a bányatulajdonos annak érdekében, hogy mentesüljön a társpénztári deficit pótlásának kötelezettségétől, minden rendelkezésére álló eszközt felhasznált.

Összegzés

A bányatársláda a munkahelyi mikroközösségi kockázatmegosztás olyan történelmi példája, amely szellemiségében és megoldásaiban messze megelőzte a kort, amelyben kialakult. A bányászok – szakmájuk sajátosságaira tekintettel – olyan önbiztosítási konstrukciót hoztak létre, amelyből a ma létező, hatályos társadalombiztosítási szabályozásunk is merített.

Az előzőekben bemutattam a XV. század végétől a XIX. század végéig ívelő korszakot, amelyben a bányásztársadalom mindennapjainak meghatározó eleme volt ez a jogin-

⁶³ GERGELY 1977, 140. p.

⁶⁴ GAÁR, VILMOS: *Visszakövetelhető-e a bányatársládákba befizetett járulékok?* Jogállam, 1914/5, 362. p.

⁶⁵ GERGELY 1977, 141. p.

⁶⁶ GAÁR 1914, 361. p.

tézmény. Kiemelt figyelmet fordítottam a társládákra, majd a társpénztárakra vonatkozó tételes jogi szabályokra, legfőképp az 1854. évi Osztrák Általános Bányatörvényre. A bányatársláda fejlődési szakaszainak elemzése során a társláda szervezeti felépítésére, a bevételi és kiadási oldalra fókuszáltam, ezek között súlyponti kérdésként kezeltem a tagok számára juttatott ellátások kérdését.

A bányászok szolidaritáson alapuló kockázatközössége kétségtelenül úttörő volt a szociális gondoskodás történetében, a XIX. századra azonban a munkások betegség és rokkantság esetére szóló biztosítása olyan égető problémává vált⁶⁷ szerte Európában, amelynek megoldását többé nem lehetett elodázni, így a század végén kezdetét vette az – elsősorban német mintát követő⁶⁸ – hazai társadalombiztosítási jogalkotás és az e célra rendelt intézményrendszer kialakítása.

Az 1884. évi XVII. törvénycikk, az ipartörvény, rendelkezett először a munkások betegség esetére szóló biztosításáról, amikor az ipartestületeket segélypénztárak létesítésére hívta fel. Ezt azonban nem tette kötelezővé, így az önkéntesség folytán e kezdeményezés nem vezetett jelentős eredményre.⁶⁹

Valódi eredményt az ipari és gyári alkalmazottaknak betegség esetén való segélyezéséről⁷⁰ szóló 1891. évi XIV. törvénycikk hozott, amely immár kötelezően írta elő betegsegélyező pénztárak felállítását és az abba való belépést. Akárcsak a hatályos egészségbiztosítási törvény⁷¹ 5. §-a, e törvénycikk 2. §-a is taxatív felsorolással határozta meg azt a személyi kört, melyre a pénztárba való belépés kötelezettségét előírta, akik a mai felfogás szerint biztosítottak minősültek. E körben nevesítette a bányákban foglalkoztatottakat is a következők szerint: „Betegsegélyező pénztárhoz kell tartozniok, nemre, korra és honpolgárságra való tekintet nélkül mindazoknak, a kik a magyar korona országai területén: [...] bányákban és kohókban vagy a bányatermékeket feldolgozó egyéb művekben [...] oly fizetéssel vagy bérrel vannak alkalmazva, melynek egy munkanapra eső összege 4 frtnál nem magasabb és akikkel szemben a munkaadó a munkába álláskor világosan ki nem kötötte, hogy az alkalmazás nyolcz napnál rövidebb időre terjed”.⁷²

A biztosított kör behatárolására jövedelmi és időbeli korlátot egyaránt meghatározott a jogszabály, 4. §-ában azonban kimondta, hogy az e korlátokon kívül rekedt személyek

⁶⁷ Magyarországon a statisztikai adatok szerint 1885-ben a munkásoknak csupán 40,6%-a volt biztosított. Forrás: http://www.oep.hu/portal/page?_pageid=34,32914&_dad=portal&_schema=PORTAL (letöltés: 2008. 10. 08.)

⁶⁸ A társadalombiztosítás törvényi szabályozásában a németek jártak élen; az 1880-as években három olyan társadalombiztosítási törvényt alkottak meg, amelyek példaként szolgáltak valamennyi állam számára, ezek az ipari és kereskedelmi munkavállalók kötelező betegségi biztosításáról (1883.), a kötelező baleseti biztosításról (1884.), és az öregségi, rokkantsági biztosítás bevezetéséről (1889.) szóltak.

⁶⁹ Forrás: http://www.oep.hu/portal/page?_pageid=34,32914&_dad=portal&_schema=PORTAL (letöltés: 2008. 10. 08.)

⁷⁰ A törvénycikk félreértésekre okot adó szóhasználatáról lásd a 3. számú lábjegyzetet a dolgozat 1. oldalán.

⁷¹ 1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól

⁷² 1891. évi XIV. törvénycikk 2.§ b) pont

„szabad elhatározásuk alapján beléphetnek a betegsegélyező pénztárba és az illető pénztár, a mennyiben alapszabályai mást nem rendelnek, [őket tagjai közé] felvenni köteles.”

A törvénycikk meghatározta a pénztár által minimálisan nyújtandó ellátások nemét⁷³ és mértékét, e cikkeinek hatályát pedig kiterjesztette „azon betegségi és halálozási esetekre is [...], melyek balesetek által okozatnak”.⁷⁴

A belépésre kötelezett tagokat járulékfizetési kötelezettség terhelte, amely a tag napi-béréhez igazodott, s amely a nyújtandó ellátások mértékének alapjául szolgált.

A jogszabály 28. §-ában sorolta fel a betegsegélyezést teljesítő pénztárak típusait, melyek között a bányatársládák is helyet kaptak. Ezekre vonatkozóan a 70-72. § tartalmazott rendelkezéseket, miszerint a törvénycikk érintetlenül hagyta az 1854. évi Bányatörvény alapján kötelező jelleggel felállított bányatársládák rendszerét, s a társládai tagokat mentesítette az újonnan felállítandó betegsegélyező pénztárakba való belépés kötelezettsége alól. Ily módon tehát a baleset- és betegbiztosításnak egy párhuzamos rendszerét hívta életre, amelyben a bányatársládák fokozatosan veszítettek jelentőségükből az általános munkásbiztosítással szemben.

A XIX. század végén fejlődésnek indult magyar társadalombiztosítási rendszer a XX. század végére válságba került, jelenleg is folyamatosan finanszírozási gondokkal küzd, amelyek alapvetően a fenntarthatóságát kérdőjelezi meg. Végső soron a makroszintű kockázatközösség problémái az egyént az öngondoskodás kényszeréhez térítik vissza, így ismét a mikroközösségi kockázatmegosztás térhódításához vezethetnek.

* * *

The Predecessor of the Social Security System – The Institution of Miners’ Fund in Hungary until the end of the XIX.th Century

The miners were the first professionals who established social funds to tackle the social risks that they faced on account of the special dangers of their job. The first fund, which had a constitution, was established in 1496 by János Thurzó in Hungary. The system of these self-supporting funds was a fundamental element of the social security of miners until the introduction of the Hungarian Workers’ Mandatory Health Insurance Law in 1891. I examine the funds’ evolution, the rules of functioning, the incomes and the benefits they provided to their members or to the surviving relatives. I pay a particular attention to the General Mine Act of 1854, which regulated the former voluntary-based funds and made the establishment and participation obligatory. A parallel can be drawn up with the current situation, when we try to solve the problems of the statutory social insurance scheme with the various forms of supplementary self-insurance.

⁷³ A 7. § szerint „Minden e törvény szerint fennálló betegsegélyező pénztár tagjainak legalább a következő segélyezést (sic!) köteles nyújtani: ingyen orvosi segínyt, gyógyszereket és a szükséges gyógyászati segédeszközöket, táppénzt, gyermekágy-segélyt, temetkezési segínyt.”

⁷⁴ 1891. évi XIV. törvénycikk 10. §

Deli Petra Eszter

A munkavállaló vétkességi felelőssége, kitekintéssel a német szabályozási modellre

Bevezetés

Valamennyi jogviszony egy olyan környezetbe ágyazódik, ahol az elemek kölcsönösen függnek egymástól. Adott egy olyan gazdasági, társadalmi, politikai, jogi intézményekből felépülő tér, ahol, ha az egyik elem elmozdul, a másik elem igazodik hozzá akkor, ha a rendszer kellően rugalmas.

Az elemek ilyen módon megvalósuló kölcsönös függésében értékelhető a tanulmány középpontjába állított jogintézmény is, a munkavállaló munkáltatóval szemben fennálló vétkességi alapú kárfelelőssége. Egy olyan klasszikus kérdéskörrel van szó, amely a Munka Törvénykönyve 1992. július 1-i állapotához képest változatlan képet mutat, jóllehet az egy dinamikusan fejlődő térbe van ágyazva. Ez a folyamatosan változó környezet, figyelemmel az utóbbi évtizedek robbanásszerű technikai fejlődésére, a megváltozott gazdasági követelményekre, a politikai (jogi) érdekérvényesítés sikerességére vagy sikeretelenségére veti fel annak a kérdését, hogy a munkavállalói kárfelelősség intézményének határai kellően szélesen kerültek-e megvonásra.

A jogintézménynek nemcsak a magyar szabályozása kerül bemutatásra, hanem kiemelt szerephez jut a német megoldás felvázolása is. Ennek történeti-dogmatikai indoka van, hiszen a munkajog kodifikálását megelőzően a munkavállalói kárfelelősség hazai szabályozási útja a német megoldással volt rokonítható. A német jogalkalmazás – a magyar megoldáshoz hasonlóan – a munkaviszony kötelmi jogi jellegére tekintettel az általános polgári jogi felelősség szabályait módosította, biztosítva ezzel a munkajog speciális funkcióját.¹

Ezen indokoltság mellett meghatározó szempont, hogy a német jogalkotó a rohamosan fejlődő gazdasági, politikai- és társadalmi tér által támasztott újszerű kihívásokra a 2002-es kötelmi jogi reformtörvénnyel már reagált. Ennek keretében állásfoglalás történt abban a kérdésben, hogy milyen alap gondolatok mellett kívánja a törvényalkotó meghatározni a XXI. században a magánjog, ezen belül pedig kifejezetten a polgári jog és munkajog kereteit. Érdemes tehát a német szabályozási modellt elemezni és levonni belőle a következtetéseket, annál is inkább, mert mind polgári jogunk, mind pedig munkajogunk válaszút előtt áll. Ezt támasztja alá az is, hogy új Ptk. koncepciójáról szóló 1003/2003. (I. 25) Korm. határozat előíranyozta többek között azt is, hogy az új Ptk. Tervezet mellett kívánatos lenne az Munka Törvénykönyvének a reformja.

¹ Radnay József: A munkavállaló kárfelelősségének egyes kérdései, *Gazdaság és Jog*, 2000. december 12. szám 20-22. o.; Richardi, Reinhard – Wlotzke, Otfried: *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht*, Verlag C. H. Beck München 2000., 1157. o.

A tanulmány három főrészből áll. Az első a vizsgált jogintézmény magyar szabályozásának felvázolására hivatott, a második foglalja össze a német rendelkezéseket. Ezek a fejezetek nem vizsgálják a kárfelelősség eljárásjogi vetületeit, a nem vagyoni kár kérdéskörét, a pénzintézet pénztári számfejtőjére és ellenőrére, illetve a vezető állású munkavállalóra vonatkozó szabályokat.

A harmadik egység a hazai joggyakorlat és a későbbi jogfejlődés szempontjából az általam legmeghatározóbbnak tekintett, a jogtudományt is megosztó kérdéseket öleli fel, így a gondossági mérce meghatározását és a kártérítés összegének törvényi szintű szabályozását, beleértve a törvényi szabályoktól való eltérést a munkavállaló *terhére*.

A tanulmányt a jogintézmény dogmatikai vizsgálata határozza meg. A német gyakorlat elsősorban a bírósági ítéletek tükrében kerül bemutatásra, a magyar szabályozás felvázolásánál sokkal inkább jönnek előtérbe a másodlagos források (jogirodalmi munkák), de arra tekintettel, hogy e művek szerzői rendszerint a bírói szakma művelői, azok megfelelően tükrözni képesek a bírói joggyakorlat által képviselt álláspontot.

1. A munkavállaló vétkességi alapú felelősségének magyar szabályozása

1.1. A munkavállaló kárfelelősségének a csoportosítása

A munkavállaló kárfelelősségének rendszere a jogalapra tekintettel kerül felvázolásra:²

- a) vétkességi alapú felelősség (általános)
- b) megőrzési felelősség (speciális)
- c) leltárfelelősség (speciális).³

A vétkességi felelősség jogalapja szubjektív, a megőrzési és leltárfelelősség jogalapja objektív. A három felelősségi forma egymáshoz való viszonyának két oldala van. Egyrészt, ha a megőrzési vagy a leltárfelelősség feltételei megállapíthatóak, azoknak a speciális szabályait alkalmazzuk az általános vétkességi felelősséghez képest, másrészt, ha egyik speciális felelősségi alakzat sem áll meg, az általános vétkességi forma szerinti rendelkezéseket vesszük alapul.⁴

Arra tekintettel, hogy a kár kik között keletkezik, megkülönböztetünk belső és külső felelősséget. Az előbbi a munkavállaló és a munkáltató (*kontraktuális felelősség*), az utóbbi a munkavállaló és a harmadik személy (*deliktuális felelősség*) között értelmezhető. Amennyiben a munkavállaló munkaviszonyával összefüggésben harmadik személynek kárt okoz, a károsulttal szemben a feltételek teljesülése esetén a munkáltató felelős [Ptk.

² Rúzs Molnár Krisztina: A munkajogi kártérítési felelősség. In: A munkajog nagy kézikönyve IX. rész 1. cím 757. o - 797. o. Szerk.: Breznay Tibor Complex Kiadó 2006., 755. o.

³ A csoportosítás más megközelítéséről ld. Kiss György: Munkajog Osiris 2000. (Kiss 2000.), 266. o.,; Lehoczkyné Kollonay Csilla: A magyar munkajog II. Vincze Kiadó 1997., 50. o.

⁴ Rúzs Molnár 757. o.

§ 348. § (1) bek.]⁵ Ennek kapcsán kiemelésre érdemes a munkavállalónak ideiglenesen más munkáltatónál történő munkavégzése (kirendelés). Ebben az esetben – eltérő megállapodás hiányában – a munkáltatói jogok gyakorlója a foglalkoztató munkáltató azzal, hogy a munkaviszony megszüntetésének jogát csak a kirendelő munkáltató gyakorolhatja [Mt. 106. § (3) bek.]. Ettől függetlenül a munkaviszony változatlanul a kirendelő munkáltatóval áll fenn, azaz a Ptk. 348. §-a alapján a kirendelő munkáltató tartozik helytállni a munkavállaló által harmadik személynek okozott kárért. A munkáltatók belső jogviszonyában lehet csupán annak jelentősége, hogy a felek hogyan állapodtak meg ebben a kérdésben. Megfontolásra érdemes, hogy bár főszabály szerint a foglalkoztató munkáltató az, aki a munkavégzésre ráhatással bír, mégis a kirendelő munkáltató köteles helytállni, jöllehet neki a munkaszervezetre, a munkafolyamatok megszervezésére nincsen vagy korlátozott a befolyása, a munkavállalót főszabály szerint nem utasíthatja, illetve – különösen külföldi munkavégzés esetén – nem áll módjában őt ellenőrizni. Ugyanez a probléma jelenik meg a munkaerő-kölcsönzés kapcsán is.

1.2. A vétkességi alapú felelősség

1.2.1. A kárfelelősség feltételrendszere

Kiindulópontunk az Mt. 166. § (1) bekezdése, amely szerint a munkavállaló a munkaviszonyából eredő kötelezettségének vétkes megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik. A törvényhely értelmében az általános alakzat megállapításához a következő elemek együttes fennállása szükséges:⁶

- a) munkaviszony fennállása
- b) a munkaviszonyból származó kötelezettség jogellenes megszegése
- c) a kötelezettségzegés vétkessége
- d) a munkáltató oldalán kár keletkezése
- e) okozati összefüggés a magatartás és a kár között.

a) A munkaviszony fennállása

Miután a jogviszony minősítésétől függ, hogy az adott viszonyra milyen jogszabályok alkalmazhatóak, a más szerződés típusoktól való elhatárolás kiemelkedő szerepet játszik. A feleknek egészen más jogkövetkezményekkel kell számolniuk, ha az eljáró bíróság a szerződést munkaszerződésnek, nem pedig vállalkozási vagy megbízási szerződésnek minősíti.⁷ A munkajogi felelősség szabályok személyi alkalmazhatósága független attól, hogy a károkozásra fő- vagy másodállásban, mellék- vagy részmunkaidős foglalkoztatás keretében kerül-e sor.⁸ A munkaviszony fennállására irányuló vizsgálat tekintetében a károkozó magatartás kifejtésének időpontja az irányadó. Amennyiben a köteletségzegés folytatólagos, az utolsó magatartás elkövetési ideje vizsgálendő.⁹

⁵ Ld. hozzá BDT 2005. 1128., 1/2007. sz. polgári jogegységi határozat.

⁶ Rúzs Molnár 758-764. o.

⁷ Rúzs Molnár 758. o.

⁸ Rúzs Molnár 758. o.

⁹ Rúzs Molnár 758. o.

b) A munkaviszonyból származó kötelezettség jogellenes megszegése

Osztom Román László azon álláspontját, miszerint a szerződés, mint jogi ok; és a jogviszony, mint az ahhoz kapcsolódó jogi okozat egymással nem azonosítható fogalmak. A szerződés „(akarati) aktus, egyfajta jogcselekmény, jogügylet, „a jogviszony ellenben nexus, jogi kötelék (*iuris vinculum*), általános jogállapot-fogalom”.¹⁰ A munkaszerződés és a munkajogviszony kölcsönös függése ebben az összefüggésben határozható meg. A munkaszerződés, mint jogi tény két személy munkaviszonyt (mint joghatást) kiváltó konszenzusa,¹¹ amelynek tartalma azonban a szerződésben foglaltakhoz képest tágabb. A szerződésen túlmenően ugyanis a munkavállaló terhére munkajogi jogforrásként törvény, illetve törvényi felhatalmazás alapján jogszabály, továbbá kollektív szerződés is kötelezettséget írhat elő (Mt. 13. §). Emellett a munkáltató által készített belső szabályzat, etikai kódex is tartalmazhat kötelezettségeket. Mindezek mellett külön figyelemmel kell lenni a Mt. 103-104. §-a által megfogalmazott általános munkavállalói kötelezettségekre. A köteleességsértés mind aktív, mind passzív magatartással is megvalósulhat.¹²

Nem minősül kötelezettségszegésnek, ha a munkavállaló jogainak rendeltetésszerű gyakorlása közben okoz kárt, ha a munkáltatói jogkör gyakorlójának utasítását hajtja végre, végszükségben, jogos védelmi helyzetben vagy a munkáltató beleegyezésével jár el.¹³

c) A kötelezettségszegés vétkessége

A vétkesség azt jelenti, hogy a munkavállaló nem úgy járt el, ahogy általában tőle elvárható, jóllehet tudta, vagy tudnia kellett volna, hogy mi a helyes magatartás.¹⁴ A tőle elvárhatóság (vétkesség) nem azonos a polgári jogban alkalmazott általában elvárhatóság (felróhatóság) kategóriájával, hiszen minden egyes esetben figyelemmel kell lenni a munkavállaló szellemi, fizikai adottságaira, sajátos képességeire, szaktudására stb. Amíg az objektív gondossági kötelezettség azt az általánosan elvárható magatartást jelenti, amit egy meghatározott feladatot ellátó személytől ebben a körben a társadalom megkíván, addig a „tőle elvárhatóság” arra a kérdésre ad választ, hogy az elkövető a személyes képességeinél fogva képes volt-e az objektív gondossági köteletség teljesítésére. A vétkesség foka a kártérítés mértékére hat ki. A törvényszöveg indokolása szerint a vétkesség esetköreinek (szándékosság, gondatlanság) törvényi szintű szabályozása szükségtelen, mert a bírói gyakorlat azt megfelelő módon kimunkálta és alkalmazza.¹⁵

A szándékosságnak két formája van: egyenes szándék és eshetőleges szándék. Az akarati-érzelmi aspektust tekintve az egyenes szándék megvalósulása esetében a munkavál-

¹⁰ Román László: A munkajog alapintézményei. Pécs JPTE 1996., 64-66. o.

¹¹ Jobbágyi Gábor – Fazekas Judit: Kötelmi jog. Szent István Társulat Bp. 2005., 29. o.

¹² Rúzs Molnár 759. o.

¹³ Rúzs Molnár 759-760. o.

¹⁴ Complex Jogtár – a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényhez fűzött magyarázat az Mt. 166. §-ához.

¹⁵ Az 1992. évi XXII. törvény indokolása a Munka Törvénykönyvéről III. rész VIII. fejezet az Mt. 166-168. §-ához

laló kívánja, eshetőlegesen szándék esetében belenyugszik kötelességsértő magatartásának következményeibe.¹⁶

A gondatlanság kettő esetkörre bontható: tudatos gondatlanság (*luxuria*) és hanyagság (*negligentia*). Tudatos gondatlanság esetében a munkavállaló előre látja kötelességsértő magatartásának káros következményeit, de könnyelműen bízik azok elmaradásban.¹⁷ Ehhez képest a munkavállaló akkor jár el hanyagul, ha a magatartásának következményeit azért nem látja előre, mert elmulasztotta tanúsítani a tőle elvárható figyelmet.

Akkor mentesül a munkavállaló a felelősség alól, ha úgy járt el, ahogy az általában tőle elvárható, azaz a munkavállaló magatartásának következményeit annak ellenére nem látta előre, hogy a tőle elvárható odafigyelést tanúsította.¹⁸

d) A munkáltató oldalán kár keletkezése

A kárnak a munkáltató érdekkörében kell bekövetkeznie. A kár megállapítása során használt kár-fogalom eltér a polgári jog (illetve a munkáltató felelőssége kapcsán használthoz képest is). Az első lényeges különbség, hogy amíg a polgári jogban a kár részét képezi a nem vagyoni kár, addig azt a munkavállaló felelőssége kapcsán nem lehet követelni. A második jelentős különbség, hogy a vagyoni kár bizonyos elemei figyelmen kívül maradnak. Főszabály szerint kizárólag a dologi (tényleges) kár kerül megtérítésre, és nem vesszük figyelembe az elmaradt hasznot és az indokolt költséget. Kiemelendő, hogy a bírói gyakorlat ebben a kérdésben bizonytalan lábakon áll.¹⁹ Az indokolt költségek a gyakorlat szerint a tényleges kár részét képezik, ezért azok megtérítésre kerülnek.²⁰

Amennyiben a károkozás úgy történik a munkáltató valamely dolgában, hogy lehetséges annak megjavítása, akkor a kártérítés a javításra fordított kiadás, a javítással felmerült üzemviteli költség, és a kijavítást követően a dologban esetlegesen fennmaradt értékcsökkenés összege [Mt. 172. § (1) bek. a) pont]. Ha nincsen lehetőség a megjavításra, úgy a tényleges kár azt az anyagi hátrányt jelenti, amely a károsult dologának megrongálódásával, megsemmisülésével, elvesztésével áll be. Ekkor a kár összege a károkozás időpontjában érvényes fogyasztói árra²¹ az avulásra is - tekintettel kerül meghatározásra [Mt. 172. § (1) bek. b) pont]. Nem kell a kár azon részét megtéríteni, ami a munkáltató közrehatásának eredménye [Mt. 172. § (2) bek.].

¹⁶ Kommentár az Mt. 168. §-ához, Complex Jogtár, MK. 25. szám

¹⁷ Rúzs Molnár 761. o. (ld. hozzá pl. BH 1989. 165.)

¹⁸ Arany Jánosné: A munkáltató lehetőségei a munkavállaló vétkes kötelezettsége esetén. Gazdaság és Jog 1999. június 6. szám 18-21. o., 19. o.

¹⁹ Lehoczkyne 37. o.

²⁰ Cséffán József: A Munka Törvénykönyve és magyarázata. Szegedi Rendezvényszervező Kft. - Szeged 2007., 423. o.

²¹ A fogyasztói ár tartalmazza az elmaradt hasznot (Cséffán 444. o.).

e) Okozati összefüggés a magatartás és a kár között

A felelősség megállapításához szükséges, hogy a kivitelezett magatartás és a kár között okozati összefüggés álljon fenn. Az okozati összefüggést megállapítjuk, ha a kötelességszegés, mint releváns (lényeges) ok vezet a kár elszenvedéséhez. Releváns az ok akkor, ha a kötelességszegő magatartás az általános tapasztalat szerint objektív valószínűséggel alkalmas volt arra, hogy a bekövetkezett eredményt előidézze.²²

A munkáltatót terheli annak bizonyításának kötelezettsége, hogy a munkavállaló munkaviszonyból származó kötelességének vétkes megszegésével okozati összefüggésben meghatározott mértékű kárt okozott. A szabályozás jogpolitikai indoka szerint a bizonyítási teher polgári jogban alkalmazott megosztása a munkáltató utasításadási, felügyeleti és ellenőrzési kötelezettsége mellett nem lenne méltányos a munkavállalóra nézve.²³

1.2.2. A szubjektív alapú kárfelelősség limitálása

A polgári jogi szabályokkal ellentétben a kártérítés mértékének meghatározásának két alkotórésze van: a kár összege és a vétkesség foka. Ez a két elem tompítja a polgári jogban érvényesülő teljes reparáció elvét.²⁴

Szándékos károkozás esetében a kártérítés korlátlan, azaz a munkavállaló teljes terjedelemben felelősséggel tartozik az általa okozott kárért (Mt. 168. §). Ebben az esetben nincsen helye kármegosztásnak, akkor sem, ha a szándékos magatartás elkövetését megkönnyítették a munkáltató hiányosságai, hiszen a munkavállaló ekkor tudatosan használja ki azokat. (EBH 2000.252) A polgári joghoz képest ez mégsem jelent teljes kártérítést, hiszen a kár-fogalom nem teljes, a nem vagyoni kár ekkor sem igényelhető.

Gondatlan károkozás esetében a kártérítés a vétkesség fokára tekintettel a következő rendszerbe illeszkedik [Mt. 167. § (1) bek.]. Főszabály szerint a kártérítés mértéke maximum a munkavállaló egyhavi átlagkeresetének ötven százaléka lehet. Kiegészítő szabály szerint ettől kollektív szerződés vagy munkaszerződés a munkavállaló terhére eltérhet. A kártérítés mértékét a munkaszerződés legfeljebb másfél havi, a kollektív szerződés legfeljebb hathavi átlagkeresetig határozhatja meg. Ettől a szabálytól érvényesen eltérni nem lehet [Mt. 167. § (2) (3) bek.]

Amennyiben több munkavállaló gondatlanul közösen okozza a kárt, a vétkességük arányában felelnek. Ha többen szándékosan okozzák a kárt, egyetemlegesen felelnek, azaz bármelyik kötelezettől az egész tartozás behajtható. Ha valamelyik munkavállaló az

²² Kiss 2000. 268. o.

²³ Az 1992. évi XXII. törvény indokolása a Munka Törvénykönyvéről III. rész VIII. fejezet az Mt. 166-168. §-ához.

²⁴ Rúzs Molnár 764. o.

egész tartozást megfizette, a ráeső rész feletti összeg erejéig megtérítési igénye keletkezik a többi károkozó munkavállalóval szemben.²⁵

2. A munkavállaló vétkességi alapú felelősségének német szabályozása

2.1. Munkaszerződés a német jogban

A német munkajog – szemben a magyarral – nem rendelkezik kodifikált törvénykönyvvel. A jogalkotó annak központi jogintézményét, a munkaszerződést egy polgári jogi szerződés keretei közé illesztette: a hatályos német munkajog bázisát a Polgári Törvénykönyv (*Bürgerliches Gesetzbuch*, továbbiakban *BGB*) szolgálati szerződésekre (*Dienstvertrag*) vonatkozó szabályanyaga képezi.

A szolgálati szerződés visszterhes magánjogi természetű jogügylet,²⁶ amelynek a szolgálat nyújtásának minden formája tárgyát képezheti,²⁷ tekintet nélkül arra, hogy a szolgáltatás teljesítése egyszeri vagy tartós vagy, hogy a szolgáltatás nyújtására kötelezett pozíciója önálló vagy függő. A szolgálati kötelelem eredendően a klasszikus polgári jogi szerződés jegyeit viseli magán. Ebből következően, a munkaszerződés alanyai között fennálló alá- fölérendeltségi viszonyra nem képes reagálni, ebből fakadóan a szolgálati szerződést alkalmassá kellett tenni arra, hogy a munkajog funkcióit képes legyen ellátni. A szolgálati szerződés szociális oldalának a kiépítésére a következő eszközök szolgáltak:

1. munkajogi tárgyú külön törvények megalkotása
2. A *BGB* szolgálati szerződésekre vonatkozó részében a *lex specialis derogat legi generali* – jogelv érvényesülése
3. bírói jogalkotás

A szolgálati szerződés és a munkaszerződés általános-speciális viszonyban állnak egymással. Minden munkaszerződés szolgálati szerződés, de nem minden szolgálati szerződés munkaszerződés.

A szabad szolgálati szerződéshez (*freies Dienstverhältnis*) képest a munkaviszony (*Arbeitsverhältnis*) a Szövetségi Munkaügyi Bíróság (*Bundesarbeitsgericht*, továbbiakban *BAG*) által kidolgozott elhatároló ismérvei:

- a) annak tartós volta (*Dauerschuldverhältnis*) és
- b) a kötelezetti pozícióban lévő személyes függősége (*persönliche Abhängigkeit*).²⁸

A felek azért létesítenek munkajogviszonyt, és nem egyéb munkavégzésre irányuló kötelmi jogviszonyt, mert a munkavállaló hosszú távon szeretné anyagi biztonságát biz-

²⁵ MK 35. szám

²⁶ § 611 I. *BGB*

²⁷ § 611 II. *BGB*

²⁸ Brox-Walker 253-254. o.

tosítani, a munkáltató pedig – főszabály szerint – a gazdasági tevékenységéhez szükséges munkaerőt tartósan kívánja lekötöni.

A második feltétel, a személyes függőség pedig az önálló pozícióhoz képest határozható meg: a Kereskedelmi Törvénykönyv (*Handelsgesetzbuch, HGB*) 84. §-a értelmében önálló az, aki a tevékenységét és munkaidejét szabadon alakítja, határozza meg. Amennyiben ezek hiányoznak, úgy a függő helyzet kerül megállapításra.

A személyes függés bizonyítéka egyrészt a munkáltató által meghatározott szervezeti rendbe történő integrálódás (*Eingliederung in fremde Arbeitsorganisation*), másrészt a munkáltatói utasításhoz kötöttség (*Weisungsgebundenheit*).²⁹

Az elmondottakra figyelemmel tehát a német munkaszerződés a következőképpen fogalmazható meg: a felek egybehangzó akaratnyilatkozata révén létrejövő tartós jellegű, polgári jogi jogügylet, szolgálati szerződés, amelynek keretén belül munka végzésére és munkabér fizetésére kerül sor, figyelemmel a kötelezetti pozícióban lévő személyes kööttségre. A definíciót alkotó elemek közötti kapcsolat konjunktív. Amennyiben tehát a feltételek közül egy vagy több alkotórész hiányzik, nem beszélhetünk munkaszerződésről, és ebben az esetben nem a munkajog, hanem a polgári jog megfelelő jogforráshelyei kerülnek alkalmazásra.³⁰

2.2. A munkavállalói kárfelelősség rendszerének áttekintése

A munkavállaló kárfelelősségén belül arra tekintettel, hogy a kötelességszegő magatartás eredményeképpen bekövetkezett kár kinek az oldalán áll be, megkülönböztetjük:

- a) a munkáltatóval,
- b) a harmadik személlyel, illetve
- c) a munkatárssal szemben fennálló felelősséget.³¹

Amíg az első esetkör a *kontraktuális felelősség*, addig a másik kettő a *deliktuális felelősség* körébe tartozik. Ennek megfelelően határoljuk el a vonatkozó jogforráshelyeket is: egyrészt a § 280 BGB és § 276 BGB jelent hivatkozási alapot, mint a kontraktuális felelősség alappillérei, másrészt a § 823 BGB, mint a deliktuális felelősség sarokköve.

A háromszög harmadik oldalát – tekintettel arra, hogy a BGB nem képes ezeken belül értelmezni a munkabalesetet – a § 105 SGB VII. képezi.

²⁹ § 106 Satz 1. GewO

³⁰ Erfürter Kommentar zum Arbeitsrecht. Verlag C. H. Beck München 2008., 1413-1436. o.

³¹ Schwab, Bernd: Die Schadenshaftung im Arbeitsverhältnis – Eine Übersicht – 1. Teil: Die Haftung des Arbeitnehmers NZA – RR 2006 Heft 449-455. o.

ad a) A munkáltatóval szemben fennálló felelősség három alcsoportra bontható:³²

A. Az általános, szubjektív jogalapú, vétkességi felelősség az Mt. 166. § (1) bekezdésével állítható párhuzamba. A dolgozat középpontjában ez a felelősségi alakzat áll. Hasonlóan a magyar szabályokhoz, akkor van helye a munkavállaló felelősségének ilyen alap szerinti megítélésnek, ha nincsen a felek között leltárfelelősségi megállapodás (továbbá a hazai szabályozás szerint nem állnak meg a megőrzési felelősség feltételei).

B. A magyar joghoz képest eltérés van a leltárfelelősség szabályaiban. A két jogrendszer abban megegyezik, hogy ebben az esetben hiányfelelősség keletkezik. A német szabályozás eltér azonban abban, hogy a leltárfelelősségnek egy általános és egy speciális formáját rögzíti. Az általános leltárfelelősség szubjektív jogalapú, amikor a vétkességi felelősség szabályai alkalmazandók. Ez a magyar megőrzési felelősségre vonatkozó szabályokkal állítható párhuzamba. Az eltérés a német és a magyar szabályozás között dogmatikai: a német jog szerint a munkavállaló nem birtokos (§ 854 I. BGB), hanem birtokszolga (§ 855 BGB). A hazai jogban nem ismert jogintézmény a felek közötti alá- és fölérendeltségi pozícióra, a munkáltató utasításadási jogosultságra képes reagálni. A bíróság vonatkozó ítélete szerint a birtoklás jogi tényét a munkaviszony ilyen meghatározottságától nem lehet elválasztva vizsgálni, erre tekintettel kerülnek a vétkességi felelősség szabályai alkalmazásra.³³

C. A speciális leltárfelelősség (*Mankohaftung*) megállapodással (*Mankoabrede*) alapítható, aminek tartalmaznia kell az a mértéket, ameddig a munkavállaló leltárfelelősséggel tartozik, továbbá – ellentétben a hazai szabályozással – a megfelelő ellenértéket (*Mankogeld*) a kockázatvállalásra. Ekkor a munkavállaló felelőssége a megállapodásban meghatározott mértékig objektív jogalapú.

ad b) Amennyiben a munkavállaló tevékenységének gyakorlása alatt, azzal összefüggésben harmadik személynek kárt okoz, a belső (munkaszerződéses) mellett egy külső jogviszony is keletkezik. E külső viszonyban a BGB deliktuális felelősséget megállapító szakaszát kell alkalmazni (§ 823 BGB). A munkavállaló és a munkáltató felelőssége ebben az esetben – a magyar jogtól eltérően – egyetemleges (§ 840 I. BGB), azaz a harmadik személy tetszése szerint akár a munkavállalóval, akár pedig a munkáltatóval szemben felléphet igényével (§ 421 I. BGB). Ennek elsősorban a munkáltató megszűnése esetén van jelentősége, amikor a harmadik személy a munkavállalóval szemben közvetlenül is érvényesíthet igényt. Amennyiben a károsult személy igénye kielégítés nyer, úgy a munkavállaló és a munkáltató belső viszonyrendszerében regresz-igény keletkezik. A belső jogviszonyban elismerésre kerül a munkavállaló mentesülési igénye a munkáltatóval szemben (*Freistellungsanspruch*). Ennek értelmében a munkavállaló követelheti, hogy őt a munkaátvitel kárt elszenvedett harmadik személy által támasztott igény tekintetében

³² Schwab 454. o.

³³ BAG, Urteil (Urt.) vom (v.) 1998 - 8 AZR 175/97

abban a mértékben mentesítse, ami a munkáltatóval szemben történő károkozás esetében, mint limitált felelősség őt megilletné.³⁴

Lényeges eltérés a magyar megoldáshoz képest a munkavállaló és a munkáltató között fennálló egyetemlegesség. A német szabályok értelmében egy gazdasági társaság munkáltató megszűnése esetében, ha arra a kárkötelem keletkezése és az igényérvényesítés között került sor, a harmadik személy közvetlenül fordulhat a munkavállalóval szemben. Azaz megállapítható, hogy ebben az esetben a magyar szabályozás sokkal kedvezőbb a munkavállaló számára.

ad c) A munkatárssal szemben üzemi tevékenységgel összefüggésben történő károkozás két csoportra bontható:

A. Ha dologi kár keletkezik, a harmadik személlyel szemben történő károkozásra vonatkozó szabályok alkalmazandóak.

B. Ha személyi kár keletkezik, akkor – főszabály szerint - a kár megtérítése a szociális jog szabályai szerint kerül rendezésre.³⁵

2.3. A munkavállaló munkáltatóval szemben fennálló kárfelelősségének feltételrendszere

A német munkajogban kodifikáció hiányában, a jogalkotó által előre nem tervezett joghézag esetében a bírói jogalkotás kerül előtérbe. A vizsgált jogintézmény kapcsán megjelenik analóg módon a polgári jogi felelősségi szabályrendszer.³⁶

Kiindulási alapot a § 280 I. BGB képez, amely a vétkességi elven (*Verschuldensprinzip*) alapul.³⁷ A hivatkozott szakasz értelmében helytállni tartozik az, aki a szerződésből folyó kötelezettségét vétkesen megszegi. A § 276 I. 1. BGB kimondja, hogy a kötelezett – főszabály szerint – szándékosság és gondatlanság esetében tartozik felelősséggel. A vétkesség foka nem jelent differenciált megítélést a felelősség mértékének megállapítása során, a polgári jogban a totálreparáció elve érvényesül.³⁸

Önmagában az analógia a munkaviszony specialitásaira, illetve szociális meghatározottságára tekintettel aránytalanul hátrányos helyzetbe hozná a munkavállalót azzal, hogy a legkisebb gondatlanság esetében is teljes kártérítésnek lenne helye. Erre figyelemmel kiegészítő elvként beemelésre kerül az elérni kívánt cél vizsgálata (*teleologikus redukció*).³⁹

³⁴ Otto, Hansjörg-Schwarze, Roland: Die Haftung des Arbeitnehmers VVW 1998., 279-304. o.; Erman: Bürgerliches Gesetzbuch Band I. Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln, 2008. 1040-1052. o., 2887-2897. o.; Erman: Bürgerliches Gesetzbuch Band II. Verlag, Dr. Otto Schmidt, Köln, 2008., 3499-3507. o.

³⁵ Kivételt képez a szándékos károkozás és az „úti baleset” Junker, Abbo - Grundkurs Arbeitsrecht Verlag C. H. Beck München 2009., 173-177. o.

³⁶ Erman I. 888. o.

³⁷ Kaser, Max - Rolf Knütel: Römisches Privatrecht. Verlag C. H. Beck, München, 2005., 175. o.

³⁸ Kuhn, Ralf: Nobody is perfect - Die Haftung von angestellten Bilanzbuchhaltern und Controllern BC. 2001; Heft 1, 11-15. o., 11. o. ld § 276 I. II. BGB, § 249 I. BGB

³⁹ Kohte, Hans-Wolfhard: Arbeitnehmerhaftung und Arbeitgeberberrisiko. Bochum 1981., 306-307. o

A munkavállaló munkáltatóval szemben fennálló kárfelelősségének a következő, polgári jogban alkalmazott, konjunktív feltételei különböztethetők meg:⁴⁰

- a) munkaviszony fennállása
- b) a munkaviszonyból származó kötelezettség jogellenes megszegése
- c) vétkesség
- d) a munkáltatói oldalon kár keletkezése
- e) okozati összefüggés a magatartás és a kötelezettség-szegés, valamint a kötelezettség-szegés és a keletkezett kár között.

Azok az elemek kerülnek bemutatásra, amelyek nem teljesen feleltethetők meg a magyar szabályozásnak:

c) A munkavállaló a § 276 I. 1. BGB értelmében szándékosság és gondatlanság esetében is felel.⁴¹ A gondosság mértéke a német polgári jogban absztrakt, objektív és tipizált: azt vizsgálják meg, hogy a rendes és lelkiismeretes forgalomi résztvevő hogyan viselkedne az adott esetben (*diligens paterfamilias vö. ordentliche Kaufmann § 347 HGB*).⁴² A Ptk. 339. § (1) bekezdéshez képest a forgalomban résztvevő személy kerül megjelölésre. Meglátásom szerint a forgalmi résztvevővel szemben adott esetben az általában elvárt gondosság magasabb, mint a társadalom tagjával szemben.

A munkajogban használt gondossági mérték azonban ehhez képest eltérő.⁴³ Egyrészt vannak tipizált esetkörök, amelyek olyan munkaköröket (gépkocsivezető, titkárnő stb.), korcsoportokat foglalnak magunkban, ahol kialakult az elvárásnak egy állandó, körülhatárolható szintje. Ugyanakkor, mivel a munkajogviszony személyhez kötött (§ 613 BGB), értékelésre kerülnek a munkavállaló egyéni képességei, hiányosságai, lehetőségei is. A gondossági mércében megjelenhet a munkáltató elvárása: a munkajogviszonyt egy még gyakorlattal nem rendelkező pályakezdővel, vagy egy tapasztalt munkavállalóval létesítette-e, elvárt volt-e speciális ismeretanyag.⁴⁴ Megjegyzem, hogy ebben az esetben a gondossági mérce súlyosabb is lehet az adott munkavállalóra nézve.

d) Az indokolt költségek tekintetében nem alakult ki egységes jogirodalmi álláspont, de az uralkodó vélemény értelmében a kár megelőzésére és csökkentésére fordított költségek – figyelemmel arra, hogy azok a károkozó érdekében is állnak – a kár részét fogják képezni (pl. magánnyomozó honoráriuma arányos mértékben). A kár *felmérésére* irányuló költségekben ugyanakkor nem lesz részes a károkozó, mert az a károsult érdekkörén belül keletkezik.⁴⁵

A klasszikus német polgári jogi kártérítés tekintetében – hasonlóan a magyar szabályokhoz – a totálreparáció elvét a káronszerzés tilalma körülhatárolja. A munkajog vonat-

⁴⁰ Münchener Handbuch 1147-1154. o.

⁴¹ Schaub, Günter- Koch, Ulrich – Linck, Rüdiger – Vogelsang, Hinrich: Arbeitsrechts – Handbuch, Verlag C. H. Beck München, 2007., 447. o.

⁴² Kaser-Knütel 181. o.

⁴³ BAG Urt. v. 18.04.2002 – Az: 8 AZR 348/01

⁴⁴ Münchener Handbuch 1152. o.

⁴⁵ Münchener Handbuch 1152-1153. o.

kozásában nincsen megszorító szabály abban a tekintetben, hogy a munkáltató a kár mely részei megtérítésére jogosult. Ebből az következik, hogy az általános polgári jogi felelősség-tan rendelkezéseit kell alkalmazni, azaz főszabály szerint – szemben a hazai megoldással – a teljes kár követelhető gondatlan károkozás esetén is a munkavállalótól.

e) Az okozati összefüggést a jogalkotó két szempontból is vizsgálja. Megkülönböztetjük a felelősséget *megalapító (Haftungsbegründende Kausalität)* és a felelősséget *kitöltő okozatosságot (Haftungsausfüllende Kausalität)*. Az előbbi a jogellenes magatartás és a kötelezettségszegés, az utóbbi a kötelezettségszegés és a kár közötti kapcsolatot teremti meg. Kiindulópontot a *conditio sine qua non* – formula jelent. Abból a célból azonban, hogy a jogalkotó a távoli és közvetett következményekért való felelősséget kizárja, két oldalról végez megszorítást. Az adekvát kauzalitás tana (*Adäquanz-Theorie*) szerint beszámítható a cselekmény, ha az, az eredmény bekövetkeztének eléréséhez a dolgok általános menete mellett (nagy valószínűséggel) is, és nem csak különös körülmények között elengedhetetlen feltétele (a magyar gyakorlatnak is megfeleltethetően).⁴⁶ Emellett megvizsgálásra kerül még a norma célja is (*Normzweck-Theorie*). Ebben az esetben a jogalkalmazó azt keresi, hogy a norma milyen érdeket kívánt védelemben részesíteni, és csak az ehhez kapcsolódó károkozásért állapít meg kárfelelősséget.⁴⁷

A bizonyítási teher a munkavállaló kárfelelősségét megalapító feltételek tekintetében eltér a polgári jogi szabályokhoz képest. A kötelmi jogi reform eredményeként a polgári jogban – a magyar szabályozásnak megfelelő - vegyes bizonyítás (*exculpatio*) került bevezetésre.

Ezt az általános szabályt rontja le a munkajogban a § 619a BGB,⁴⁸ amelynek értelmében a bizonyítási teher a jelenlegi magyar szabályozásnak megfelelő. A különbség abban van, hogy ha a munkavállaló hivatkozik a kártérítés korlátozására, köteles azt bizonyítani, hogy a kedvezményezett személyi körhöz tartozik (munkavállaló), illetve a kötelezettségszegésére üzemi tevékenység gyakorlása keretében került sor.⁴⁹

2.4. A kárfelelősség korlátozásának érvrendszere

Milyen érvek és ellenérvek húzódnak meg a munkavállaló felelősségének korlátozása mögött? Ez a kérdés jelenleg egy olyan társadalmi – gazdasági – technikai térbe ágyazódik, ahol a fejlődés folyamatos és robbanásszerű. A munka újonnan körvonalazódó világában a vétkesség csekély foka is óriási károkat okozhat a munkáltatónak.

A felelősség korlátozása érvrendszerének felállításakor a munkavállaló és a munkáltató között fennáll, a polgári jogtól idegen viszonyrendszerből szükséges kiindulni, ahol munkaviszony természetéből folyik a felek közötti alá- és fölérendeltség. A munkáltató pozícióját a jogalkotó számos indokolt jogintézménnyel bátyázta körül. Ezek az intézmények részint a polgári jogban is ismertek, részint pedig attól idegenek. A polgári

⁴⁶ Deutsch, Erwin: *Fahrlässigkeit und erforderliche Sorgfalt* (Deutsch 1995.). Heymanns, 1995., 427-428. o.

⁴⁷ *Arbeitsrechts - Handbuch* 444. o.

⁴⁸ Erman 1061-1064 o.

⁴⁹ *Erfürter Kommentar* 1605. o.

jog által is alkalmazottak, így többek között az utasításadási- vagy ellenőrzési jog, a munkajogviszony keretein belül szélesebb tartalommal telítődnek meg. Ennek jogpolitikai indoka az, hogy a munkajogviszonyban – eltérően a polgári jogtól – a munkavégzés nem a munkavállaló eszközeivel, erőforrásainak mozgósításával történik, és a munkabér megfizetésére függetlenül a munkaeredménytől (teljesítménybér esetében ld. garantált bér) sor kerül. A következőkben felsorolásra kerülnek a felek pozícióját a polgári joghoz képest eltérően meghatározó jogintézmények, illetve körülmények.

a) A munkáltató saját érdekeinek figyelembe vételével, adott esetben több jelentkező közül választja ki a munkavállalót, tehát a munkáltatónak lehetősége van, hogy a gondos kiválasztás során mérlegelje, vajon a jelölt a munkakörrel szemben támasztott követelményeknek képes-e eleget tenni;

b) a munkaszerződésben próbaidőt lehet kikötni, amelynek jogpolitikai indoka többek között az, hogy a munkáltató megismerje a munkavállaló munkához való viszonyát, szaktudását, képességeit és alkalmatlansága esetén jogilag egyszerűen megoldható legyen a szerződés megszüntetése;

c) a munkavállaló a munkavégzésben rejlő kockázatot (pl. technikai berendezések, így többek között fénymásolók, számítógépek használata) a munkáltató érdekében viseli, ugyanakkor ez a kockázatviselés nem jelentkezik a munkavállaló munkabérében;⁵⁰

d) a vállalati struktúrát, a munkafeltételeket, amelyek meghatározzák a munkavégzés személyi és tárgyi körülményeit, a munkáltató biztosítja;⁵¹

e) a munkavégzés a munkáltató utasítási jogának megfelelően történik;

f) a munka biztonsága (munkavédelem) és a feladat végrehajtása tekintetében a munkáltatót ellenőrzési jog, ill. kötelezettség illeti, terheli;

g) magától értetődő, hogy a végzendő munka veszélyességére, specialitására tekintettel (pl. veszélyes üzemi tevékenység) a munkáltató nem háríthat magasabb mértékű felelősséget a munkavállalóra, tekintettel arra, hogy a munkaviszony létesítésével megtörtént a felelősség vállalása;⁵²

h) közvetlenül kizárólag a munkáltató részesül az elért haszonból.⁵³

Milyen ellenérvek hozhatók fel e megfontolásokkal szemben, vagyis méltányos és indokolt lehet-e a munkajog kontextusában, a polgári jogban alkalmazott szabályok megkövetelése?⁵⁴

a) Jóllehet a munkavállaló nem részesül közvetlenül a profitból, de mindamelllett az érdekkörében nem áll fenn veszteség-kockázat sem. A veszteség kockázatát a munkáltató viseli.

b) A munkavállaló, függetlenül attól, hogy a munkáltató az adott hónapot milyen mérleggel zárta, jogos igényt tart a szerződésben megállapított bérére.

⁵⁰ Dütz, Wilhelm: *Gefahrgeneigte Arbeit* (Dütz 1986.). NJW 1986, Heft 29, 1779-1786. o., 1783 - 1784. o.

⁵¹ Ua.

⁵² Ua.

⁵³ Ua.

⁵⁴ Ua.

Látható, hogy a felelősség korlátozása kapcsán érvek és ellenérvek egyaránt vannak. Véleményem szerint azonban alaposabb és súlyosabb megfontolások szólnak a felelősség limitálása mellett. A munkáltatónak már a jogviszony létesítését megelőzően lehetősége van a jelöltek megszürésére, ahol a felvételi eljárás rendjét főszabály szerint a munkáltató határozza meg. A próbaidő intézményének igénybevételével lehetőség nyílik arra, hogy a munkavállaló elvégzett munkájára tekintettel átértékelésre kerüljön az addig „kockázatmentes” döntés. Az utasításadás és ellenőrzés intézményei azt a célt szolgálják, hogy a munka teljesítése szerződésszerűen, bármiféle zavar nélkül történjen. Levonható tehát az a következtetés, hogy a munkáltató az előkészítő eljárás, a munkaviszony létesítése és annak tartama alatt is rendelkezik olyan eszközökkel, amelyek az ő oldalán keletkező kár bekövetkeztét a legkisebb mértékben valószínűsítik, annak nagyságát minimalizálják.

Egyetértek azzal, hogy a munkavállaló közvetlenül nem viseli a veszteség kockázatát. Ugyanakkor megjegyzendő, hogy a munkavállaló a munkaviszony létesítésével, mint gazdasági döntéssel közvetett módon kockázatot vállal a munkáltatóval együtt. Ha a munkáltató veszteségesen kezd működni, elveszíti stabil piaci helyzetét, melynek következtében már nem áll módjában a munkaviszonyt továbbra is fenntartani, a munkavállaló munkanélkülivé válik. Ezekre tekintettel egyértelműen indokoltnak látom a munkavállaló felelősségének korlátozását.

2.5. A kárfelelősség korlátozásának útja a német munkajogban

A német jogrendszerben a munkavállalói kárfelelősség korlátozásának feltételrendszere és módja sincsen törvényi szinten rögzítve. A felelősség limitálására a „bíró alkotta jog” keretében került sor, amely *klauzikálisan kógens*, azaz attól a munkavállaló hátrányára sem munka, sem kollektív szerződésben⁵⁵ nem lehet eltérni.⁵⁶

2.5.1. A kárfelelősség korlátozásának feltételei

A bírói gyakorlat szerint két együttes feltétel fennállása esetén van helye a felelősség korlátozásának:⁵⁷

a.) A károkozónak a kedvezményezett személyi körhöz kell tartoznia. A felelősségkorlátozás személyi hatálya kizárólag a munkavállalóra terjed ki. A joggyakorlat számára a munkavállaló törvényi definíciójának hiányában ma sem minden esetben egyértelmű, hogy ki tekinthető munkavállalónak. Az uralkodó vélemény elfogadja a BAG által kidolgozott, a szolgálati szerződés kapcsán kifejtett kételemű vizsgálati rendszert. A jogviszony minősítése hasonlóan a magyar szabályokhoz kiemelkedő jelentőségű.

b.) A munkavállaló magatartásának az üzemi tevékenységnek kell lennie (*betrieblich veranlassten Tätigkeit*). A joggyakorlat ez alatt valamennyi olyan tevékenységet érti, amelyet a munkavállaló a munkaszerződés értelmében vagy a munkáltató érdekében

⁵⁵ BAG, Urt. v. 5. 2. 2004

⁵⁶ BAG, Urt. v. 5. 2. 2004; kivétel a leltárfelelősségi megállapodás arányos ellentételezéssel

⁵⁷ BAG, Urt. v. 27. 9. 1994

végez.⁵⁸A feltétel jogpolitikai indoka az, hogy a munkáltató ne viseljen az indokoltnál nagyobb, a munkavállaló általános érdekkörébe tartozó kockázatot.

2.5.2. A kárfelelősség korlátozásának módja

A munkavállaló a § 276 I. 1. BGB és § 280 I. BGB értelmében vétkessége esetében felel. A vétkességnek két alakzata van: szándékosság és gondatlanság.

A szándékosságnak – magyar szabályoknak megfelelő tartalommal – két esetkörét különböztetjük meg: egyenes szándék és eshetőleges szándék. A BAG gyakorlata szerint a szándékosságnak nemcsak a kötelességszegést, hanem a kár konkrét nagyságát is át kell fognia.⁵⁹ Szándékosság esetén a munkavállaló teljes terjedelemben (azaz a hazai szabályozással szemben a nem vagyoni kárt is viselve) köteles helytállni.

A bírói gyakorlat – a magyar szabályoktól eltérően – a gondatlanság hárompillérű rendszerét dolgozta ki.

Enyhe fokú gondatlanság (*leichteste – geringe – Fahrlässigkeit*) forog fenn abban az esetben, ha a munkavállaló csekély hibát követ el, tévedést vét. Ekkor a munkavállaló *nem tartozik helytállni*. A jogirodalmi álláspontok szerint a szabályozás indoka az, hogy nem lehet a jogviszony minden pillanatában felkészültnek és ébernek lenni. Tekintettel azonban arra, hogy ezen állandó készség egy embertől nem várható el, ezért, mint a lehetetlenre történő kötelezettségvállalás nem is megengedett.⁶⁰ A munkaviszony jellegzetes vonása annak tartós volta, így a jogviszony fennállása alatt szinte elkerülhetetlen, hogy a munkavállaló a munkavégzés jellegére, körülményeire tekintettel tipikus hibát ne vétsen.⁶¹

A közepesen súlyos gondatlanság (*normale – gewöhnliche Fahrlässigkeit*) az enyhe fokú és a súlyos gondatlanság között helyezkedik el. A munkavállalótól elvárt gondosság figyelmen kívül hagyásakor főszabályként a kár megosztásra kerül a munkavállaló és a munkáltató között, tekintettel az eset összes körülményére (így például a kár nagyságára, annak okozásának módjára, a munkavállaló személyes élethelyzetére, a tevékenység veszélyességi hajlamára, kockázati bérprémiumra és a kár kalkulálhatóságára).⁶² A polgári jogi szabályoktól eltérően a kár megosztása elsődlegesen ésszerűségi és méltányossági okok alapján történik, a munkavállaló gazdasági és személyes körülményeire tekintettel.⁶³ A bírói joggyakorlat szerint a kártérítés mértéke nem haladhatja meg ebben az esetben a munkavállaló egyhavi nettó jövedelmét.⁶⁴

⁵⁸ A korábbi joggyakorlat által használt feltétel a veszély kockázatát magában rejtő tevékenység (*gefährdengeneigte Arbeit*) volt. Ld. hozzá BAG, Urt. v. 18.06.1970 - Az: 1 AZR 520/69

⁵⁹ Arbeitssechts-Handbuch 447. o., BAG, Urt.v. 18.04.2002

⁶⁰ Gamillscheg, Franz – Peter Hanau: Die Haftung der Arbeitnehmer Verlag Versicherungswirtschaft e. V., Karlsruhe, 1974., 3940. o.

⁶¹ BAG, Urt. v. 25.9.1997.

⁶² BAG, Urt. v. 27.9.1994

⁶³ BAG, Urt. v. 5.2.2004.

⁶⁴ Erfürter Kommentar 1604. o.

A súlyos gondatlanság (*grobe Fahrlässigkeit*) a forgalomban megkívánt gondosság különösen nagymértékben történő megszegését, a viselkedés szabályok figyelmen kívül hagyását jelenti. Ebben az esetben a *munkavállaló teljes terjedelemben helyállni tartozik*, de kiegészítő szabály szerint a kártérítés mértéke korlátozható, ha a munkavállaló munkabére és a tevékenység során a lehetséges kár kockázata egyértelműen aránytalanok.⁶⁵A bírói joggyakorlat szerint súlyos gondatlanság esetén sem haladhatja meg a kártérítés mértéke a munkavállaló háromhavi nettójövedelmét.⁶⁶A súlyos gondatlanság - a hazai jog által nem ismert - speciális esetköre a különösen súlyos gondatlanság (*gröbste Fahrlässigkeit*). Ebben az esetben kiegészítő szabályként sincs helye a felelősség korlátozásának.⁶⁷

2.5.3. A felelősségcsökkentés jogi alapja

A felelősség csökkentésének jogi alapjaként a bírói joggyakorlat a § 254 BGB törvényhelyet jelöli meg.⁶⁸ A jogforráshely két aspektusban jelenik meg a felelősségkorlátozás kapcsán: közvetlenül és *analóg* módon.

A hivatkozott norma a jogosult kárenyhítési kötelezettségét, ezzel összefüggésben a kármegosztást írja elő. Ennek értelmében a károsult maga viseli a kárnak azt a részét, ami abból származik, hogy az általában elvárható magatartást elmulasztja tanúsítani. A károkozótól kárának megtérítését csak az ezt meghaladó részben követelheti. Ennek megfelelően, ha a munkáltató vétkesen közrehat – megfelelően az Mt. 172. § (2) bekezdésének – a kár keletkezésében, azt a kártérítési összeg meghatározásakor figyelembe kell venni.⁶⁹

A bírói joggyakorlatban a felelősségkorlátozás jogi alapja a § 254 BGB *analóg* alkalmazása. Ennek hátterében az a megfontolás áll, hogy a munkáltató az üzemi kockázatra tekintettel kárveszélyviselésre köteles. A német gyakorlat az üzemi kockázat alatt azokért a károkért való helyállást érti, amelyek az üzemi munka következtében keletkeznek.⁷⁰A munkáltató jogosult meghatározni az üzem szervezeti rendjét, a munkafolyamatok végrehajtásának a módját, és az általa rendelkezésre bocsátott eszközökkel történik a munkavégzés. A munkáltató kötelezettsége, hogy a kár megelőzése és elhárítása érdekében szükséges lépéseket tegye: figyelmeztesse a munkavállalót az átlagnál magasabb kockázatra, kellően pontos utasításokat adjon stb. Kiemelendő, hogy minden olyan személynek a magatartását is a munkáltató terhére kell írni, akik vétkesen közrehatnak a károkozásban, és a munkáltató felel magatartásukért (pl. egy munkatárs hat vétkesen közre a károkozásban).⁷¹A munkáltatónak számításba kell vennie, hogy az általa kijelölt munkatevékenység típusa vagy tartama miatt az átlagnál nagyobb arányban tartalmazhat kockázati tényezőket.⁷²

⁶⁵ BAG, Urt. v. 12.11.1998.

⁶⁶ Erfurter Kommentar 1604. o.

⁶⁷ BAG, Urt. v. 25.9.1997. Ez a bírói ítélet eddig egyedüli.

⁶⁸ BAG, Urt. v. 5.2.2004.

⁶⁹ Arbeitsrechts – Handbuch 453. o.

⁷⁰ Kohte 226-227. o.

⁷¹ Arbeitsrechts – Handbuch 454. o.

⁷² BAG, Urt. v. 27.9.1994.

Ebben az esetben a bíróságnak azt kell vizsgálni, hogy az ésszerűségi és méltányossági okok figyelembevételével a munkavállaló és a munkáltató milyen arányban kötelezhető kártérítésre, illetve kárviselésre.⁷³ A kármegosztás ilyen elvi alappal az enyhe fokú gondatlanság és, a közepes súlyú gondatlanság esetében nagy súllyal, míg a súlyos fokú gondatlanság esetében csak kivételesen jut szerephez.

3. A magyar szabályozás által felvetett legfontosabb kérdések

3.1. A hatályos magyar szabályok és az ahhoz fűződő bírói joggyakorlat kapcsán felmerülő kérdések

A munkavállalói kárfelelősség német és magyar megoldásának bemutatása után a tanulmány következő része a magyar szabályozás azon területeivel foglalkozik, amelyek egyrészt a bírói joggyakorlat, másrészt pedig jövőbeli jogfejlődés a szempontjából problematikusak, meghatározó jelentőségűek.

A körülmények, amelyek mindkét ország vonatkozásában dinamikussá teszik a felelősség jogintézményét, azonosak. A jogirodalom elsődlegesen a folyamatos és robbanás-szerű technikai fejlődést, a multinacionális cégek politikára (jogalkotásra) való nyomásgyakorlását, vagy a szabályok egységesítésére irányuló igényt emelik ki. E tényezők mellett ugyanakkor rendszerint elsikkad a szabályozás állandó pontja: maga a munkavállaló, illetve annak a ténynek a vitathatatlan volta, hogy a XXI. században is a munkavállaló munkaerejének rendelkezésre bocsátása történik a munkajogviszonyban. Jóllehet, hogy a globalizáció tükrében a munkaviszonyról kialakult klasszikus, „a munkavállaló kihasználását” feltételező szemlélet világszinten megváltozni látszik, ez azonban nem oldja fel a munkajogviszony természetéből folyó, a felek között fennálló egyensúlytalan helyzetet.

A kérdés az, hogy azt a jogalkotó a munkajog új útjainak keresése folyamán hogyan és milyen mértékben értékeli, illetőleg privatizálja a munkajogot.

3.1.1. A gondossági mérce problematikája

Abban a tekintetben nincsen eltérés a munkajog és a polgári jog között, hogy az általános felelősségi alakzat megállapításának a vétkesség és a felróhatóság „döntő és karakterizáló jellemzője”.⁷⁴ A probléma forrása mindkét jogág tekintetében a gondossági mérce legalacsonyabb szintje. Ezzel a szinttel az kerül megjelölésre, hogy mi az a magatartás, ami már az egyén terhére írható, tehát amiért már felelőséggel tartozik. A kérdés az, hogy a magánjog egyes ágaiban hol húzható meg ez a határ.

Amikor a gondossági mérce lehetséges megoldásai kerülnek középpontba, elengedhetetlen, hogy az eredetileg büntetőjogban alkalmazott beszámítás intézményét beemel-

⁷³ BAG, Urt. v. 15.11.2001.

⁷⁴ A Polgári Törvénykönyv Magyarázata (szerk.: Gellért György), KJK-Kerszöv, Bp., 1993., 847. o.

jük a magánjogba.⁷⁵ A beszámításnak ugyanis az a feladata, hogy összekapcsolja a polgári jogi felróhatóságon, és a munkajogi, azaz a vétkességen alapuló felelősségi rendszert, illetve a gondossági mércét. A beszámításnak is két oldalát különböztetjük meg:⁷⁶ az objektív beszámítás azt vizsgálja, hogy az egyén felel-e a magatartásért, a szubjektív beszámítás mutat rá az egyén és a cselekmény kapcsán felmerülő pszichikai – emocionális – intellektuális összefüggésekre.

A polgári jog és a munkajog azonosak abban, hogy amikor megállapításra kerül a felelősség, a köteleességszegés és a kötelességszegő az objektív beszámítással kerül összekapcsolásra. A különbség a két jogág között abban van, hogy a polgári jogban korlátozásra kerül a szubjektív (vagy a szubjektum) beszámítás(a). Ezzel szemben a munkajog teret enged az egyén széles körű értékelésének.

A hatályos szabályok tükrében a bírói joggyakorlat nem egységes. A probléma alapvető forrását abban látom, hogy a magánjogot művelők között sincsen egyöntetű állásfoglalás a sem polgári jogot, sem pedig a polgári jog és munkajog viszonyát tekintve a felróhatóság és vétkesség elhatárolására. Ilyen esetben két következménnyel lehet számolni. Egyrészt lehetséges ugyanazt a jogintézményt több különböző szóval illetni, másrészt elképzelhető egymástól különböző jogi konstrukciók azonos fogalommal való meghatározása. Jóllehet az egységes joggyakorlat szempontjából egyik felmerülő lehetőség sem kívánatos, mégis belátható, hogy a második lehetséges következmény a jogbiztonság szempontjából sokkal inkább aggályos.

A probléma létehez nagymértékben járul hozzá az a tény, hogy a munkaügyi perekben másodfokon a megyei bíróság három bíróból álló tanácsa bírálja el az ügyet.⁷⁷ Ebből következően gyakorta megfigyelhető az ítélkező bírók polgári jogi szemlélete. Nem véletlen tehát, hogy abban a jogi környezetben, ahol a fogalmi szinten sincsen egységesen bevett álláspont, az alapvetően polgári jogi bíró munkajogi értelmezése a polgári joggal átítatott.^{78, 79}

Az Mt. 166. § (1) bekezdése a következő megfogalmazást alkalmazza: a munkavállaló a munkaviszonyából eredő kötelezettségének *vétkes* megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik. A kérdés abban az aspektusban merül fel, hogy a bírói joggyakorlat mit ért vétkes kötelezettségszegés alatt. Megállapítható, hogy ebben a tekintetben

⁷⁵ Döring, Helmut: *Arbeitnehmerhaftung und Verschulden*, Duncker & Humblot, 1977., 44. o.

⁷⁶ Larenz, Karl: *Hegels Zurechnungslehre und der Begriff der Objektiven Zurechnung*, Scientia Verlag Aalen, 1970., 89-100. o.

⁷⁷ *Complex Jogtár – a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvényhez fűzött magyarázat* - a Pp. 10. §-ához

⁷⁸ Ehhez már csak többletelemként járulhat az a tény, hogy az eljáró bírák és tanácsok rendszerint adós vagy hitelezővédelmi alapindítással bírnak (jelen esetben munkavállaló vagy munkáltató barátok).

⁷⁹ A német megoldás szerint – ellentétben a magyarral - a munkaügyi bírászkodás nem tagozódik be a polgári bírászkodás rendszerébe. Három pillér különböztethető meg: helyi és tartományi munkaügyi bíróságok, valamint a szövetségi munkaügyi bíróság. A *Munkaügyi Bírósági Törvény* (*Arbeitsgerichtsgesetz* továbbiakban *ArbGG*) 6. §-a értelmében tartományi szinten a bíró tanácsban jár el, amelynek tagjai: a munkaügyi bíró (*Arbeitsrichter*), mint szakbíró és egy-egy ülnök (*ehrenamtlicher Richter*) a munkavállalói és a munkáltatói oldalról.

nincsen egységes értelmezés. A bírók egy része azt az álláspontot képviselik, hogy a felelősség akkor kerül megállapításra, ha a munkavállaló a magatartásának a következményeit azért nem látta előre, mert a tőle elvárható figyelmet, körültekintést elmulasztotta tanúsítani.⁸⁰ Ehhez képest eltérő bírói gyakorlat szerint a vétkesség alatt azt kell érteni – összhangban a Ptk. 339. § (1) bekezdésével –, hogy a munkavállaló nem úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható lett volna. Ebben a tekintetben a vétkesség egy absztrakt, tipizált és objektívizált felelősségi mércét jelent.⁸¹ Jól látható, hogy ez a jogalkalmazás nem tér el az általános polgári jogi felelősségtani szabályoktól, amelyből sajnos az is következik, hogy figyelmen kívül marad a munkajogviszony természete.

Álláspontom szerint a követendő példa, hogy a bírói gyakorlat egységesen tekintettel legyen a munkavállaló személyes képességeire, hiányosságaira, körülményeire. Ezt támasztja alá a törvényszöveghez fűzött miniszteri indoklás. A jogalkotó a politikai, gazdasági és társadalmi rendszer változására tekintettel elvetette a munkajog közigazgatási jellegű szabályozásának lehetőségét. A jogalkotási cél egy „magánjogias” jellegű törvénykönyv megalkotása volt, ahol a törvényalkotó tekintettel kívánt lenni a felek között lévő jogviszony kiegyensúlyozatlanságára, a munkajogi szabályok alapvető rendeltetésére. Ebből következően *kógens* és *klaudikálóan kógens* normák kerültek lefektetésre. Ezek a munkajog alapvető sarokpontjaiként értelmezhetők. Az indoklás szerint ilyen minimál standard a munkavállalói kárfelelősségre vonatkozó szabályozás is.⁸² A *kógens* és a *klaudikálóan kógens* normákkal a felek között lévő, felborult egyensúlyi állapotot kísérelte meg a jogalkotó stabilizálni, úgy hogy megfeleljen „a szerződéses elv, az önrendelkezés, és a privátautonómia követelményének”.⁸³ Úgy vélem, hogy az elmondottakra tekintettel az a bírói jogértelmezés, amely a polgári jog szabályait veszi alapul, a törvény céljával ellentétes, hiszen a jogalkotó kifejezetten kiemeli, hogy a munkavállalói kárfelelősség kapcsán az általános magánjogi szabályokhoz képest eltérő rendelkezést tart indokoltnak. Ezt a szemléletet támasztja alá és erősíti meg a német bírói gyakorlat is, ahol – a szabályozás bemutatásánál felvázolt elvekre tekintettel – hasonlóan indokolt az általános polgári jogi gondossági mércétől való eltérés.⁸⁴

A jogalkotó – figyelmen kívül hagyva a jogtudományban uralkodó bizonytalanságot a vétkesség és felróhatóság kérdésében – ebben az esetben nem a kellő körültekintéssel alkotta meg a keretszabályt. Valamennyi generálklauzula tartalommal való megtöltése a bírói gyakorlat feladata. Az ilyen értelmező pontosító gyakorlat és arra ráépülő precedens nem is idegen a magyar jogrendszerből, sőt, az elmúlt évtizedekben ezeknek a súlya növekedni látszik.

Mindemelllett a jogalkalmazó ilyen esetben sem alkalmazhat a törvényszöveget félretoló, illetve a törvényi célt mellőző keretszabály kitöltést.⁸⁵ Amennyiben a bírói gyakorlat

⁸⁰ Arany, 19. o., Kommentár az Mt. 166. §-ához

⁸¹ Cséffán, 421-422. o.

⁸² Indoklás az Mt.-hez

⁸³ Kiss György: Munkajog a közjog és a munkajog határán – egy új munkajogi politika kialakításának szükségessége (Kiss 2008.), Jogtudományi Közöny, 2008. február 70-81. o., 73. o.

⁸⁴ BAG, Urt. v. 15.11.2001, 8 AZR 95/01

⁸⁵ Pokol Béla: Jogelmélet, Századvég Kiadó, 2005., 265-264. o.

a munkajogi vétkességi felelősséget a polgári jogi gondossági mércével kapcsolja össze, túllép a törvényi célon, ami nem megengedett.

Ennek a folyamatnak jelen szabályozási keretek között két úton lehet gátat szabni. Egyrészt a hatályos szabályokra figyelemmel – a joggyakorlat egységesítése érdekében – megoldást jelentene a Legfelsőbb Bíróság e témakörben hozott jogegységi határozata, mivel az minden egyes bíróság számára kötelezően alkalmazandó.⁸⁶ Másrészt helye lenne törvénymódosításnak, amivel a gondossági mérce törvényi szabályozást nyerne:

„Gondatlan a munkavállaló, ha az adott esetben a tőle elvárható gondosságot elmulasztja.”

3.1.2. A kártérítés mértékének törvényi maximuma

A jelenlegi szabályozás érzékeny pontját képezi a kártérítés törvényi korlátozása. Az érvek és ellenérvek elsősorban a felelősség megelőzési funkciója körül kristályosodnak ki.

A hatályos szabályozás bérorientált jellegét (átlagkeresethez való kötöttségét) számos munkajogász illetve kritikával.⁸⁷ Prugberger Tamás álláspontja szerint sokkal inkább szolgálná a megelőzést, ha nem kerülne előre meghatározásra a korlátozás mértéke, hiszen az ezzel figyelmetlenségre ösztönöz. Ez az álláspont a korlátozás meghatározását *de lege ferenda* a bírói gyakorlat körébe, illetve a kollektív szerződés keretei közé utalná.⁸⁸

Ezzel ellentétesen a szabályozás fenntartása mellett érvel Hovánszki Arnold arra figyelemmel, hogy a munkavállaló által előre ismert korlátozás nem hat a megelőzés elve ellen. Életidegen, a gondatlanság fogalomkörébe be nem illeszthető helyzetként értékeli továbbá azt, hogy a munkavállaló erre tekintettel, a kárt előre átgondoltan, mérlegelve tanúsítsa a kötelességszegést.⁸⁹

Úgy látom, hogy ebben az esetben a felelősségi rendszer elmerevedése jelent sokkal inkább problémát, ennek feloldása pedig elkerülhetetlen. A kártérítés mértékének jövőbeni meghatározása során arra kell figyelemmel lenni, hogy egy rugalmas keretszabályozás valósuljon meg. Egy lehetséges rendszernek megfelelően differenciálásra kell alkalmasnak lennie. Arra indokolt esetben széles teret kell, hogy engedjen a munkajog védelmi funkciójának, illetve arra indokolt esetben annak érvényesülését szűkre kell, hogy zárja. A felelősségkorlátozás kereteinek meghatározása – a dolgozat első két részére figyelemmel – a jogalkotó (magyar) és a jogalkalmazó (német) által is végbe mehet.

⁸⁶ Kommentár az Mt. 13. §-ához

⁸⁷ Kiss 2000. 268. o.; Prugberger Tamás: A magyar munkajogi kártérítési felelősség átalakításának problematikája külföldi megoldások tükrében. Állam- és Jogtudomány, XL. Évfolyam 1999. 227-253. o., 234. o.; Radnay 22. o.

⁸⁸ Prugberger Tamás: A munkavállalói kártérítési felelősség kérdéséhez. Gazdaság és Jog, 2001. március 3. szám 15-16. o.

⁸⁹ Hovánszki Arnold: Megjegyzések a munkavállalói kárfelelősség újraszabályozásához. Gazdaság és Jog, 2001. június 6. szám 19-21. o. Hovánszki 2001. 20. o.

A hazai megoldás szerint a jogalkotó a törvényi maximum megalkotásával keretszabályt alkotott – teret engedve ezzel a bírói mérlegelésnek –, de annak rendszere mára azért merevedett el, mert a határok nem kellőképpen szélesen lettek kijelölve, és azok nem tudtak megfelelően reagálni az azt körülölelő környezet igényeire.⁹⁰

Azt kell megvizsgálni, hogy melyek azok a tényezők, amelyek felelősek a rendszer merevségéért. Gondatlanság esetében – főszabály szerint – a kártérítés összege nem haladhatja meg a munkavállaló félhavi átlagkeresetét. Látható ugyan, hogy az Mt. nem tesz különbséget a gondatlanság egyes esetei között. Ugyanakkor a bíró a kártérítés mértékének megállapításakor – noha meglehetősen szűk lehetőségek mellett – mérlegel, és arra tekintettel határozza meg a kártérítési összeget.⁹¹

A német megoldásban súlyos gondatlanság esetében háromhavi, közepes fokú gondatlanság esetében egyhavi kereset képezi a felső határt. Továbbá szándékosság esetében sem született eddig olyan bírói döntés, amely a munkavállaló egyévi keresetét meghaladta volna. Ebből az a következtetés vonható le, hogy a gondatlanság fokának növekedésével párhuzamosan emelkedik a jogalkalmazás által meghatározott kártérítési maximum is. Ezáltal a német bírói jogalkotás egy igen rugalmas, az arányosság és a fokozatosság elvének megfelelő – de a munkajog funkciójára mindvégig tekintettel lévő – rendszert alakított ki. Ezen joggyakorlat szerint a munkavállaló magatartása sokkal árnyaltabb megítélés alá esik. Úgy gondolom, hogy a munkavállaló kárfelelősségének rugalmassága a jogalkalmazás előtérbe állításában rejlik, amely hazai viszonylatban is megfontolásra érdemes. Mindehhez ugyanakkor megfelelően kiművelt és egységes joggyakorlat szükséges.

A német, bírói alkotta felelősségkorlátozás, törvényi maximum alkalmazása nélkül a lehető legrugalmasabb megoldást jelenti. Ez ugyanakkor csak olyan jogi környezetben képzelhető el, ahol a bírói jogalkalmazásnak ilyen mértékű térengedés kellőképpen nagy hagyományokra tekint vissza, a bírók szocializációja ennek megfelelően történt. Úgy gondolom, hogy most egy ilyen szintű paradigmaváltás hazai keretek között nem lenne eredményes. Erre tekintettel megtartanám a törvényi maximumot, de megemelt szinttel. Kitágított határok esetén a bíróság a gondatlanság esetein belül megfelelő mérlegelési teret kapna, a szabályozás a jelenleginél rugalmasabbá válna, de törvényi fékek lefektetése mellett. Elképzelhetőnek tartom, hogy esetlegesen egy kétféle reform első fokát jelentse ez a megemelés.

A német megoldással súlyos gondatlanság esetében főszabály szerinti korlátozásmertesség átvételének kérdése azáltal veszi el a súlyát, hogy a bírói gyakorlat minden esetben tekintetbe veszi a háromhavi átlagkeresetet, mint maximális kártérítési mértéket.

Számos kérdést vethet fel annak vizsgálata, hogy érdemes-e fenntartani ebben az esetben a polgári jogi szabályokhoz képest redukált vagyoni kár-fogalmat. Ebben a tekintet-

⁹⁰ Megjegyzendő, hogy a jogfejlődés folyamán a gondatlan károkozás tekintetében meghatározott törvényi maximum szigorodó (emelkedő) képet mutat. (Kiss 2000. 263. o.)

⁹¹ Prugberger Tamás: Európai- és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog. Complex, 2006. 390. o.

ben a német és a magyar jogrendszer megközelítése teljesen különböző, hiszen a német megoldás szerint valamennyi bekövetkezett vagyoni (és nem vagyoni) kár követelhető. Természetesen az más kérdés, hogy a bíróság ebből – figyelemmel a felelősségkorlátozásra – a kérelemek milyen mértékű megtérítésnek ad helyt. A szándékos munkavállalói magatartás értékelése során sem törik meg ezen elv. Ebben az esetkörben ugyanakkor a német munkajog védelmi funkciója a legélesebben tűnik ki. A felelősség limitálása főszabály szerint csak addig tartana, amíg a munkavállaló meg nem sérti a jóhiszemű és tisztességes joggyakorlás elvét. A § 826 BGB értelmében kizárt a felelősségcsökkentés, ha jó erkölcsbe ütköző módon, szándékosan kerül sor a károkozásra. Amennyiben szándékos károkozás történik, a munkajog védőbástyái ledőlnek látszanának. Ugyanakkor eddig a bíróság szándékos esetben se ítélte meg olyan kártérítési összeget, amely a munkavállaló egy éves keresetének mértékét átlépte volna.⁹²

A fentiekre tekintettel azt állapítható meg, hogy a magyar felelősségkorlátozás gondatlan károkozás esetében kevésbé érzékeny a munkavállaló státuszára. Úgy gondolom, hogy ezekre is figyelemmel javasolja Radnay József a súlyos gondatlanság és a szándékos károkozás közötti határok elmosását a magyar szabályozás jövője kapcsán.⁹³

A kérdéskör jövőbeni szabályozására tett javaslatom:

„Gondatlan károkozás esetén a munkavállaló legfeljebb kéthavi átlagkeresetéig marasztalható.”

Jelen bírói gyakorlat szerint a munkáltató üzemi kockázata – eltérően a német joghoz – nem kerül értékelésre.

Az Mt. 172. § (2) bekezdése a munkáltató vétkes közrehatása esetén kerül alkalmazásra, azaz, ha a kár elhárítása vagy csökkentése érdekében a munkáltató nem úgy járt el, ahogy az általában elvárható (a kárenyhítési kötelezettség elmulasztása).⁹⁴ Ez a rendelkezés a német munkajogban a § 254 BGB közvetlen alkalmazásával rokon.

Ugyanakkor a magyar munkajogban figyelmen kívül marad a munkáltató kárveszély viselési kötelezettsége,⁹⁵ amelynek jogi alapját a német bírói gyakorlat a § 254 analóg alkalmazásával teremtette meg. Az analóg alkalmazás jogi oka, hogy a BGB vétkes közrehatást szabályoz. A hatályos Mt. 172. § (2) bekezdése nem tartalmazza a vétkeséget, mint követelményt, ilyen tartalommal való megtöltése – a Ptk. 340. §-ának megfelelően – a bíró jogalkalmazás útján történt meg.

Indokoltnak tartom annak megfontolását, hogy a bírói gyakorlatban alkalmazást nyerjen a munkavállaló kárveszélyviselésének értékelése. Amennyiben az üzemi kockázat bírói gyakorlatban való elismerése megtörténne, a technikai környezet fejlődésével növekvő kockázat-értékelésre kerülhetne. Egy ilyen intézmény keretében megfelelően lenne

⁹² Erfurter Kommentar 1604. o.

⁹³ V.ö. Radnay: 2000. 22. o.

⁹⁴ Cséffán 444-445. o.

⁹⁵ Cséffán 444-445. o.

megítélhető a gépisített, egyre magasabb technikát alkalmazó munkafolyamatok és a gondatlan károkozás közötti kapcsolat. Ez képezhetné többek között a jövőbeni szabályozás keretében a kitágított bírói mérlegelés során megvalósuló felelősségcsökkentés jogi alapját gondatlan károkozás esetében, hasonlóan a német jogi megoldáshoz.

Mindehhez elengedhetetlen törvényi szinten jelezni, hogy a bíró az eset összes körülményére tekintettel mérlegel a munkavállaló felelősségkorlátozása tekintetében. A Pp. 206. §-ához fűzött kommentár egyértelműen kimondja, hogy a bíróság követelésekről való, az eset összes körülményét figyelembe vevő, belátása szerinti döntésre két esetben van lehetőség: ha a követelés összege bizonyítás útján nem tisztázható illetve, ha a jogszabály ilyen joggal ruházza fel a bírót.

A bírói mérlegelésnek egy jövőbeni szabályozás során – hasonlóan a német gyakorlathoz az ésszerűség és a méltányosság elve mentén kellene kikristályosodnia. Mindebben – még ha törvényi szinten nem is kerülne rögzítésre – az átlagkereset meghatározó tényező, kell, hogy legyen, hiszen ennek fényében mérhető le, hogy a megállapított kártérítés összege a munkavállaló anyagi helyzetében milyen elmozdulást eredményez.

Megfontolásra érdemes az enyhe fokú gondatlanság esetköre. A német jogalkalmazás elismeri, hogy a munkaviszonyban lehetnek olyan tipikus, apróbb hibák, amelyekért a munkavállaló nem tartozik helytállni, a kárt a munkáltató viseli. Ez az elgondolás a hazai gyakorlat szerint nem érvényesül. A bírói mérlegelés szerint ennek az esetkörnek két megfelelője lehet: a munkáltató vértlen vagy gondatlan (hanyag). Indokoltnak tartanám a bírói gyakorlatba való ültetésnek az adott munkaköri sajátosságok mérlegelése során a „tipikus vagy csekély hiba” vizsgálatát. Ebben az esetben helye lenne a gondossági mérce legcsekélyebb átlépésekor annak, hogy indokoltan a munkáltató viselje a kárt.

A magyar bírói gyakorlatban is indokoltnak tartom az okozati összefüggés két irányból való vizsgálatát. Annak segítségével kizárható lenne, hogy a munkavállaló olyan kárnak a megtérítésére is kötelezve legyen, amely nem az ő kötelezettségzegésének az eredményeképpen keletkezett.

3.1.3 A munkavállaló terhére való eltérés

Kiss György utal a magyar szabályozás következetlenségére. A jogalkotó a gondatlan károkozás esetében törvényi maximumhoz köti a kártérítéssel érvényesíthető összeg legnagyobb terjedelmét. A szabályozási elvből következően a törvényi felső határ *kógens*, de legalábbis *klauzikálisan kógens* norma, amitől legfeljebb a munkavállalóra nézve kedvezőbb irányba lehetne eltérni. Ehhez képest a munkaszerződés vagy kollektív szerződés a munkavállalóra nézve hátrányosabb szabályt állapíthat meg.⁹⁶ A jogalkotónak – a német szabályozást alapul véve – méltányos többletdíjazás alkalmazását kellene előírnia, hi-

⁹⁶ Radnay 21. o.

szen ebben az esetben a megemelt felelősség kompenzálásra kerülne.⁹⁷ Problémás esetkör lehet a méltányos díjazás tartalma. Ez a kérdés jelen helyzetben Németországban is megoldatlan, jóllehet a kötelmi jogi reformmal a megállapodásra, így a díjtételre is kiterjesztették a tartalmi kontrollt. A német gyakorlatból ugyanakkor az a következtetés vonható le, hogy az általános alapelvek és generálklauzulák nem jelentenek megfelelő, a munkavállaló érdekében hatni tudó kereteket. Ebben az esetben lehetséges megoldásnak tartom a „megváltási díjnak” az átlagkereset meghatározott százalékában való minimális megállapítását.

Ennek az esetkörnek a jövőbeni szabályozás során csak akkor van relevanciája, ha a törvényalkotó kitart a felelősségkorlátozás törvényi maximuma mellett.

Befejezés

Az, hogy hol határozzuk meg a munkavállalói kárfelelősség jogintézményi kereteit, minden esetben a gazdasági élet követelményének és a jogalkotó értékítéletének a kompromisszuma. Egy meghatározott kérdéskörben indult politikai és jogi vita jelzi, hogy a gazdasági életben olyan fokú változások mentek végbe, amelyek mind a politika, mind pedig a jog oldaláról választ követelnek. A probléma az, hogy ha akár a gazdaságról, a politika, akár pedig a jog alrendszeiről beszélünk is, azok eltérő szűrőn keresztül hozzák meg a döntésüket.⁹⁸ Kérdéses, hogy a gazdaság képes-e akkora nyomást gyakorolni a politikára, hogy a jogban paradigmaváltás következzen be, vagy a jövőbeni szabályozás – a német megoldáshoz hasonlóan – továbbra is kiáll a munkajog szociális dimenziója mellett.

Ha egy törvényi szintű szabályozásnak az eredményességéről vagy eredménytelenségéről akarunk nyilatkozni, minden esetben a bírói joggyakorlatot kell a figyelem középpontjába állítani. Azt kell megvizsgálni, hogy az adott jogintézmény által biztosított eszközök megfelelő és helyes alapot szolgáltatnak-e a bírói ítékezésnek. A munkavállalói kárfelelősség kapcsán tehát összegzőképpen azt kell mérlegre tenni, hogy vajon a jelenlegi törvényi rendelkezés elég rugalmas-e ahhoz, hogy abban a bíró valamennyi munkavállalói magatartást, a megváltozott gazdasági- és technikai térre tekintettel, helyes mérce szerint megítélhesse, illetve, hogy ebben a környezetben a megnövekedett munkáltatói kárvesélyviselést beszámíthassa.

A tanulmány harmadik részében világossá vált, hogy a jogintézmény a hatályos magyar szabályok szerint ingatag alapokon áll. Az általam leghangsúlyosabbnak ítélt prob-

⁹⁷ Megjegyzendő, hogy az ilyen irányú, munkavállalóra terhesebb megállapodás a német szabályok szerint kizárólag a leltárfelelősségi megállapodás keretében lehetséges.

⁹⁸ A bináris kódhoz ld. Pokol Béla: A politika logikája Niklas Luhmann és Carl Schmitt megközelítésében. Világosság, 2003 7-8. 57-65. o. <http://www.vilagosság.hu/pdf/20031018121122.pdf> (letöltés dátuma 2008. 11. 2.) 58-62. o.

léma a gondossági mérce eltérő bírói megítélése kapcsán kristályosodott ki. Ez mindenképpen megoldásra vár, hiszen sérti az ítélkezés egységességének elvét, tekintettel arra, hogy az egyének magatartása nem azonosan kerül elbírálásra. Ez a probléma még erőteljesebben vetődhet fel meghatározott csoportoknál, így a megváltozott munkaképességű munkavállalóknál, vagy a fogyatékosággal élő munkavállalóknál.

Mindenképpen szükséges a beavatkozás a jogalkotó vagy jogalkalmazó részéről. Azonban kiemelő, hogy egy lehetséges jogegységi határozat egységesítené ugyan a jelenleg egységesnek nem mondható bírói gyakorlatot, az nem küszöbölne ki szabályozás rugalmatlan voltát. Ugyanis gondossági mérce eltérő bírói értelmezése mellett a Legfelsőbb Bíróság nem alkothat jogot, azaz nem vonhatja meg a törvényi maximumot eltérően a törvényhez képest. Erre tekintettel kerültek a dolgozat harmadik részében *de lege ferenda* javaslatotok megfogalmazásra a munkavállaló munkáltatóval szemben fennálló, vétkes kárfelelőssége kapcsán, amelyek összegezve a következők.

a) Gondatlan a munkavállaló, ha az adott esetben a tőle elvárható gondosságot elmulasztja.

b) A kártérítés mértékét a bíró az eset összes körülményét mérlegelve, az ésszerűség és méltányosság elvére tekintettel állapítja meg.

c) Gondatlan károkozás esetén a munkavállaló legfeljebb kéthavi átlagkeresetéig marasztalható.

A jelenlegi törvényszöveg kárfelelősségre vonatkozó (Mt. 166. §.) rendelkezését helyesnek ítélem, ez egyebekben a német megoldásnak is teljes mértékben megfelel. Ugyanakkor indokoltnak gondolom a gondossági mérce törvényi szintű megjelölését (akár a jogegységi határozat mellett, amely ebben a tekintetben a szubjektív oldal beszámítására vonatkozó egységesítő álláspontokat tartalmazná). Ezáltal teljes mértékben kiszámíthatóvá válna az ítélkezés, a jogbiztonsági aggályok elhárulnának. Fontosnak tartom a bírói mérlegelésre való felhatalmazás deklarálását. Ez a jelenlegi szabályozás szerint csak egyetlen helyen (75/A. § (2) bek.), a szerződés minősítése kapcsán jelenik meg az Mt.-ben. Ennek hiányában csak bizonyítottaság híján lenne a bíróságnak ilyen módon való mérlegelésre joga. Csak ennek törvényszövegbe iktatásával lehetne átültetni – az általam kívánatosnak tartott – üzemi rizikó intézményét, illetve a bíróság erre figyelemmel már jogszerűen vehetné figyelembe a kártérítés összegének meghatározása folyamán azt. A törvényi maximum jövőbeni szabályozása kapcsán arra kell figyelmesnek lenni, hogy annak eltörlése eltérő csoportokhoz tartozók esetén más-más hatást hozna, hiszen máshogyan – és az utóbbi példa esetén méltánytalanul – érintené például a feketegazdaságban dolgozót és az állami szférához kötődő munkáltató által foglalkoztatottat. Úgy gondolom, hogy amíg a kárfelelősség vonatkozó kérdéseiben nem szilárdul meg egységes ítélkezés, – a jogbiztonság elvére tekintettel – nem lenne megfelelő megoldás a törvényi maximum elvetése, ugyanakkor annak mértékét megnövelném, ezáltal lehetőséget teremtve egy differenciáltabb bírói mérlegelésre. A törvényi maximum a német megoldáshoz képest alacsonyabb, ennek indokát az eltérő jövedelmi viszonyokban látom. Kiemelőnek tartom,

hogy a törvényi maximum meghatározásakor a jognak, a statisztika, szociológia tudományának együtt kell működnie.

Amennyiben a jogalkotó a törvényi maximum megtartása mellett dönt, indokoltnak tartom az arányos ellentételezési díj törvényi szintű szabályozásának a megfontolását.

* * *

The employee's liability for damages based on culpability in Hungary with an overview on the German system

The study placed the employee's liability for damages based on culpability in focus: the regulation of this legal institution did not change in Hungary and there are academic debates regarding this topic, however, the economic changes of the past two decades are inevitable.

The first two parts of the study describes and analyses the employee's liability for damages based on culpability according to the Hungarian and the German labour law system. These parts bring three issues in focus: the level of negligence, the legal regulation on the degree the employee has to reimburse of the damage (s)he caused, and the burden of proof. In the third part of the study I drew the conclusions and suggested modifications both for the legislator and the jurisdiction. I found that in the Hungarian system there is no common interpretation of the level of negligence within the jurisdiction, which leads to legal uncertainty. The Hungarian Labour Code strictly determines the limits of the degree of reimbursement of the damages of the employee, which leads to a rigid system and excludes the role of the discretion of the judges.

Horváth István

Eltérő árfolyamok – Elvi és tételes diszharmóniák a köztisztviselők és a közalkalmazottak díjazásában

Egyetemi szigorlat munkajogból. A vizsgázó a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény [Kjt.] és a köztisztviselők jogállásáról 1992. évi XXIII. törvény [Ktv.] illetményrendszerének bemutatása c. tételt húzza. A közalkalmazotti rendszerre utalva elmondja a köztisztviselőkre hatályos szabályokat, és megfordítva. Könnyű téveszteni. A közszolgálati díjazást meghatározó, a világgazdasági összeomlás és a belső zsákutcák okán a törvényben rögzített forintösszegek és szorzószámok befagyasztása – és a téves felelet – mögött ugyanis a szabályozás 1992 óta meglévő, indokolatlanul eltérő szabályai is állnak. A politikai után a munkajogi rendszerváltozás során jelentős részben a forráshiány vezetett a civil közszféra meg- és mesterségesen kettéosztott szabályozásához, amelyet ezt követően egyetlen kormányzat sem tudott – vagy nem is igazán akart (?) – egységesen kezelni. Így maradt ambivalenciákkal terhelt – a Magyary Zoltán professzor által a közszolgálat lelkeként emlegetett – illetmény-előmenetel is. Egy kivétel már akad, idén tavasszal egységesen megszűnt a 13. havi fizetés...¹

I.1. Kis magyar jogtörténet

A közszolgálat szabályozása már a kiegyezést, majd az I. világháborút követő újkori történelmünkben is a jogtudomány állandó kritikája alatt állt. Az egységes szabályozással kapcsolatos elvek és részletek azonban soha nem léptek ki a publikációk keretei közül, az óhajtott közszolgálati pragmatika jogszabályban foglaltan nem jelent meg.² Ugyanakkor kiemelendő: a XIX. század második felétől a II. világháborúig az állami és önkormányzati szolgálatban önmagában az a körülmény, hogy az állam – szolgálatadóként és jogalkotóként – szabályozta a foglalkoztatás feltételeit, már előnyt, privilegizált helyzetet teremtett más ágazatokban, így például a magángazdaságban dolgozók jogszabályban többnyire nem, vagy kifejezetten rosszabb kondíciók mellett rendezett viszonyaihoz képest. Az állami szabályozás ténye mellett annak tartalma – a követelmények lefektetése mellett – védelmet és páratlan biztonságot jelentett. Több,

¹ A gazdasági válság okán ez is kissé felemásan sikerült, ugyanis a 2009. évi XXXV. törvény nem érintette például a közszolgálat azon területeit, ahol a jogállást ún. kétharmados törvények rendezik. Így a továbbiakban is jár e juttatás a bírácoknak [1997. évi LXVII. törvény], az Állami Számvevőszék tisztviselőinek (itt 14 havi fizetés van – 1989. évi XXXVIII. törvény 14. § (11) bekezdés), valamint a legfőbb közjogi méltóságoknak, a köztársasági elnöknek, a miniszterelnöknek, az Országgyűlés, az Alkotmánybíróság és a Legfelsőbb Bíróság elnökének [2000. évi XXXIX. törvény 3. §].

² Lásd például a dualizmus korából *Fésűs György*: A magyar közigazgatási jog kézikönyve; Budapest, Eggenberger – Atheneum, 1880. 17. old.; *Keleti Ferenc*: Az államszolgálat jogi természete; Budapest, Singer és Wolfner, 1886.; 28. old.; a két világháború közötti korszakból: *Tomcsányi Mór*: A magyar közigazgatási jog és alapintézményei; Budapest, 1926. 25. old.; *Magyary Zoltán*: A magyar közigazgatás; Budapest, Királyi Egyetemi Nyomda, 1939. 43. old.

egy-egy jogkört eltérő hatállyal rendező törvény mellett³ – sajátos jogalkotási módszerként – 1867 után a pénzügyminisztérium ügykörére vonatkozó szolgálati szabályok különböző kiadásai kerültek kiterjesztésre az államszolgálat valamennyi ágazatára. A szabályzatban az államtisztviselők, altisztek és szolgák jogai és kedvezményei között rendezték az illetményt, az ún. lakpénzt, vagy természetbeni lakást, a helyettesítés és a kiküldetés díjazását, az előreléptetést.⁴

Bár a tudomány említett kritikája negatív képet alakíthat ki az Olvasóban, bizonyos szabályozási részletek – elhúzódó vagy éppen aktuális válságunk okán is – éppen mindennek az ellenkezőjéről tanúskodnak, hiszen a hivatalnokai, tisztségviselői jogosultságok a ma közszolgálatából nézve alappal ébresztenek nosztalgiát. A kor egyetemi jegyzete szerint a pénzbeli előnyök játszották a legnagyobb szerepet a közszolgálati jogosultságok között.⁵

I.2. Díjazási jogcímek, besorolások és előrelépés – az anyagi érdekek védelme

Az állami alkalmazottak rendszeres illetményei közé a fizetés, a lakáspénz, a családi pótlék és a közlekedési segély tartozott. Természetesen ezek közül a legjelentősebb a fizetés volt. Az állami tisztviselők az 1893. évi IV. törvénycikk rendelkezése óta fizetési osztályokba tartoztak.⁶ A legtöbb fizetési osztály több fizetési fokozatra tagozódott, az ebben történő előlépés kisebb részben automatikus, pusztán bizonyos időmúlás alapján külön előléptetés nélkül történt. A legtöbb szolgálati ágban viszont a magasabb fizetési osztályba nem biztosítottak az időmúláson alapuló előléptést. Itt működött az előléptetési rendszer és csak akkor lehetett előrejutni, ha egy magasabb osztályba tartozó állás megüresedett.

A fizetési rendszert törvénnyel és annak felhatalmazása alapján lehetett szabályozni, minthogy a díjazásra fordítható összegek az Országgyűlés által elfogadott költségvetésben kerültek meghatározásra.⁷ Az előléptetést a közszolgálatban való igazságos érvényesülés fontos eszközeként tekintették. Mindennek feltételeit – a más szervekre is kiterjesztett – pénzügyminisztériumi szolgálati szabályzat állapította meg – részletesen meghatározva az

³ Lásd például a köztisztviselők képzéséről szóló 1883-ban elfogadott törvénycikket, az állami tisztviselők nyugdíjazásáról szóló 1885. évi, vagy a törvényhatósági tisztviselők fegyelmi eljárást szabályozó 1886. évi törvénycikket.

⁴ Lásd például a Magyar Királyi Pénzügyminisztérium ügykörére vonatkozó Szolgálati Szabályok Gyűjteményét; Magyar Királyi Pénzügyminisztérium, Budapest 1896.

⁵ Közigazgatási jog, Vargha jogszeminárium, Budapest, 1940/41-es tanév Közigazgatási jog, 181. old.

⁶ Az I. fizetési osztályba sorolták a miniszterelnököt, a II.-ba a miniszterek és a velük egyenrangúak (számszéki alelnök), kerültek, kicsit lejjebb, például az V. osztályba a miniszteri tanácsos, a VI.-ba a miniszteri osztálytanácsos, a VII.-be a miniszteri titkár, a VIII.-ba miniszteri segédtitkár, a IX.-be miniszteri fogalmazó, a X. fizetési osztályba a miniszteri segédfogalmazó került. A legalacsonyabb, XI. fizetési osztályba az egyetemi végzettséget nem igénylő állásokat sorolták.

⁷ Közigazgatási jog, Vargha jogszeminárium, i.m.: 181-183. old.

előléptetéshez kapcsolódó minősítési rendszert.⁸ Az előléptetés elmaradásának kompenzálására szolgáltak a magasabb címek, valamint a cím és jelleg. A címadásnak nem volt jogi jelentősége, viszont a cím és jelleg már biztosította a magasabb fizetési osztályt.⁹

A dualista korszak lezárulása utáni évtizedben a vármegyei tisztviselőket jogszabállyal az állami rendszerű fizetési osztályokba sorolták be.¹⁰ Mindennek pénzügyi indoka volt, mert a megyei tisztviselőket is az állam fizette. Ugyanazt az illetményt kapták, mint állami kollégáik. A törvényhatósági és megyei városi tisztviselők illetményeiről is törvény rendelkezett.¹¹ Privilegizált helyzetük volt, mivel az államiaknál legfeljebb 50 %-al magasabb illetményt is engedélyezhettek részükre, ha az állás bonyolult és felelősségteljes volta ezt indokolta – és a város helyzete pedig mindezt megengedte. A fővárosi tisztviselők és egyéb alkalmazottak, továbbá a községi alkalmazottak illetményeit miniszteri szabályrendeletek állapították meg,¹² a fővárosi illetmények szintén magasabbak lehettek, mint az állami tisztviselőké.

A természetbeli előnyök közé tartozott a szolgálati egyenruha, a szolgálati lakás és egyes közszolgálati ágaknál az élelmezés. Külön jogszabályi előírások védtek, illetőleg támogatták a közszolgálat különböző alkalmazotti csoportjainak egzisztenciáját érintő jogosultságokat. Előírták a törvény szerint járó illetmények megrövidítés nélküli folyósítását, a közszolgálati alkalmazottak a törvény szerint járó fizetés, lakáspénz és törvényen alapuló illetményeinek jogtalan folyósítása esetén általában közigazgatási bírósághoz fordulhatott.¹³

I.3. A hatályos szabályozásról általában – érintetlen ellentmondások

Az 1945 és 1992 közötti – az alapvetően homogén munkajogi szabályozás okán írásunkhoz értékelhető tapasztalatot nem biztosító korszakot átugorva – elérkezünk a munkajogi rendszerváltáshoz. Részben a pályaválasztás optikáján keresztül tekintve reklamálja a szakmai közönség az új alapokra helyezett közszolgálati (személyzeti) törvény megalkotását, központjában a karrier (életpálya) rendszerrel.¹⁴ A jogtudománynak – még csak

⁸ „A minősítési táblázat négy oldalas ívből áll. Az első oldalra jegyzik a szolgálati alkalmazottakra vonatkozó összes személyi adatokat. A másik oldalra jegyzik a szolgálati minőségre vonatkozó adatokat. (Hogy milyen állásra nevezték ki, milyen minőségben, milyen fizetési osztályba, stb.) A harmadik oldal a minősítendő adatokat tartalmazza. Itt írják be, hogy milyen a munkája, kitűnő, jó, közepes, vagy gyenge. A szorgalmát, felfogását, erkölcsi tulajdonságait szintén. A minősítés joga az arra hivatott főnököt illeti. Minősíteni kell: 1./ ha a főnök változik, 2./ ha ugyanazon főnök alatt marad, de megváltozik az alkalmazása – pl. tanárból igazgató, bíróból ügyész, stb. lesz, 3./ ha képességeiben, magaviseletében akár előnyös, akár hátrányos változás mutatkozik, 4./ pályázat esetén és 5./ minden év végén. A negyedik oldalon kell fokozatosan és pontosan bevezetni a tisztviselő egész múltját.” Közigazgatási jog, Vargha jogszeminárium, i.m. 198. old.

⁹ *Hovváth István*: Merre tovább?! Javaslatok egy új magyar közszolgálati szabályozás megalapozásához (I.) Közjogi Szemle, 2008. június, 33-41. old.

¹⁰ 1929: XXX. törvénycikk. 69.§

¹¹ 1927:V. törvénycikk 49.§

¹² A belügyminiszter a pénzügyminiszterrel egyetértve hagyta jóvá fővárosi illetményeket, a községeket a 62000/1926 B.M. sz. rendelet állapította meg

¹³ Közigazgatási jog, Vargha jogszeminárium, i.m.:184-185. old.

¹⁴ *Csépainé Széll Pálma – Fogarasi József*: A közszolgálat tudatos választása és a pályaválasztási motivációk közötti néhány összefüggés, Magyar Közigazgatás 1990/5. 21-29. old.

a kodifikációs előkészületekre fókuszáló – kritikájából kiemelendő álláspont szerint a közjog-magánjog dualizmusára épülő jogrendben az – 1990-es évek elején még csak tervezett – hármas tagozódási szabályozási struktúra feloldása az esetleges szerkezeti és működési problémák tekintélyes részét megszüntetné.¹⁵

A kritika ellenére maradt a hármas felosztás. A piac és a közszektor szükségszerűen szétválasztott duális szerkezetében létrehozott trichotóm szerkezet – nemzetközi összehasonlításban páratlanul – osztja ketté a közszférát. A forráshiánnyal küzdő szabályozás a közszolgáltatásban – az államháztartási szférában – dolgozókat a foglalkoztató intézménytől függően munkajogi tekintetben indokolatlanul két részre bontotta – a közalkalmazottak és a köztisztviselők csoportjára. A megosztás alapjául is szolgáló finanszírozási logika alkalmazása nem térült meg az államnak abban, hogy a közhatalom gyakorlóit egységesen preferálhatja és ezzel a hatalom hűségese végrehajtóivá teszi, mivel ez a csoport sem egységes. Így köztisztviselői mellett a legfelső vezetői, a törvényhozói, valamint a bírói és ügyészi szervezetre külön jogszabályokat kellett alkotni, külön illetményrendszer szerinti javadalmazással. Nem térült meg e kényszer-felosztás a köz szolgálóinak sem, mivel a hatalomhoz való távolsággal egyenesen arányossá vált a munkaügyi kapcsolatok gyakorlásának tere. Azaz minél közelebb van valamely réteg a hatalomhoz, annál több korlátozás vonatkozik rá a munkaügyi kapcsolatokban. A közalkalmazottak körében érvényes korlátozásokat ugyanakkor nem kompenzálja bérelőny és foglalkoztatási biztonság. A közszolgálati jogviszony pedig olyan korlátokat tartalmaz a munkaügyi kapcsolatok vonatkozásában (pl. kizárt a kollektív szerződés megkötése), amelyek az államigazgatási hierarchia legkülönbözőbb szintjeit egy tekintet alá veszik. A hatályos munkaügyi szabályozás megosztotta azt a polgárságot, amelyet pedig egységesen és magas szinten megteremteni szándékozott.¹⁶

Ugyan voltak kormányzati kísérletek a közszolgálati szféra munkajogi szabályozásának átalakítására,¹⁷ azonban bármiféle, a megalapozott koherencia irányába mutató törvényjavaslat a két törvény vonatkozásában nem került benyújtásra az Országgyűlésnek. Annak ellenére, hogy a szakmai közvélemény többsége szerint a jelenlegi közszolgálati rendszer túlzottan széttagolt, sokszor ellentmondásokkal terhes és indokolatlan, gyakran igazságtalan különbségeket tartalmaz.¹⁸

II.1. Nemzetközi kortünetek – OECD és európai uniós források

A közszektor díjazását is érintően az 1980-as évektől kezdődően a gazdaságilag fejlett államokban változatlan érdeklődés kíséri a közszolgálati jogviszony megreformálását.

¹⁵ Kenderes György – Prugberger Tamás: A közszolgálat, a közalkalmazás és a köztisztviselés a tervezett új jogi szabályozás tükrében, Magyar Közigazgatás 1991/10., 908-917. old.

¹⁶ Lásd erről: Berki Erzsébet: A köz szolgálói, Kézirat, 1998., Kiss György: Az egységes közszolgálat szabályozásának koncepcionális problémái, Kézirat, 1997., továbbá Kjt – Ktv, avagy egységes közszolgálati törvény? A munka világa '98, Budapest, Munkaügyi Kapcsolatok Társasága – Munkaügyi Kutatóintézet, 1998. 41-56. old.

¹⁷ Lásd a 2269/1998 (XL.30.) és az 1161/2002. (IX.26.) Korm. határozatot!

¹⁸ Lásd erről részletesen a Közszoalgalati Reform Kormánymegbízott előterjesztését az Országos Közszoalgalati Érdekegyeztető Tanács részére az egységes közszolgálati törvény koncepciójáról 2003.

A reformot sürgető nyomást elsődlegesen a magas közkiadások erősítik, amelyek káros hatást gyakorolhatnak a nemzeti versenyképességre a globalizálódó világgazdaságban. A makrogazdasági kényszerúségeket megerősítették a maastrichti konvergencia kritériumok¹⁹ – fenntartva ezzel a nyomást a tagállamok kormányainak költségvetési politikájára. A legtöbb országban a közszolgálati jogviszony egyik markáns ismérve – ideértve a közigazgatási és jogi igazgatás „körülmenyes” rendszerét – a jövedelem megállapításnak központi rendszere.²⁰ Az állami gazdaságpolitika korlátozott befolyása még inkább a közszféra illetmény-és foglalkoztatás politikájára tereli a kormányok figyelmét.²¹ A hatékonyság egyik eszközeként tartott decentralizáció a korábban igen csak centralizált országokban – s mindez jelen időben mértékadó Magyarország vonatkozásában is – csak folyamatosan és szakaszosan valósul meg, és a keretszabályozás változatlanul központilag történik – többek között – a minősítési rendszert és az illetményrendszert illetően.²² A decentralizáció szintjétől független, közös vonás az illetményrendszer fellazítása annak érdekében, hogy a vezető a teljesítmény szerint differenciálni tudjon.²³

Az OECD keretek között csökken a közszolgálatban a foglalkoztatás biztonsága, változnak a korábbi privilégiumokat tartalmazó jogi lehetőségek, ezzel párhuzamosan nem emelkednek megfelelő mértékben a magánszférához képest az illetmények és juttatások. E folyamat következményeként eltűnnek a közszféra komparatív előnyei a magánszférával szemben – jelentősen csökkentve a közszektor munkaerőt megszerző és megtartó képességét. A decentralizáció folyamata csökkenti a közszolgálat egységességét. Számos

¹⁹ A közös pénz, az Euro egyes tagállamokban történő bevezetésének feltételei, amelyek szükségesek a gazdasági és monetáris unió tagországához (EMU) és az 1997-es bővítési és stabilitási paktum rendelkezéseinek érvényesüléséhez.

²⁰ Synthese of reform experiences in nine OECD – countries: Government roles and functions and Public Management, Paris, 1999, OECD PUMA/SGF 99/1.

²¹ Bach, S.: 'The Management of Employment Relations in the NHS: Pay, Work Organisation and the Internal Market', unpublished Ph.D. thesis, University of Warwick, 1998. 4. old.

²² Hazánkban például az államháztartás szabályai alapján a minisztériumok létszáma (az ún. engedélyezett létszámot) a kormány központilag, határozattal állapítja meg – ennek következtében nem a minisztérium vezetése dönti el, hogy a státútumában megszabott feladatok és a személyi kifizetésre rendelkezésre álló költségvetési forrás alapján hány köztisztviselőt foglalkoztatnak. A kormány az államháztartásról szóló 1992. évi XXXVIII. törvény 36. § (2) bekezdésében foglalt felhatalmazás alapján állapítja meg a minisztériumokban foglalkoztatott köztisztviselők és munkavállalók létszámának felső határát.

²³ Magyarországon e tekintetben a Kjt. alsó határos illetmény-tábláit és a kollektív szerződésnek a díjazásban biztosított szabályozási szerepét akár a kívánatos decentralizációhoz szükséges jogi eszköznek tekinthetjük. A pénzügyi források korlátozottsága és elosztása azonban jelentősen centralizálhatja a munkajogi értelemben megteremtett decentralizált mechanizmust. A Ktv. munkajogi vonatkozásban is centralizáltabb. Nincs kollektív szerződés, tehát helyi szinten nincs alku az illetmény egyes elemeiről sem. A kogens illetmény-táblát oldó, 50 százalékos (+30 és -20 %) differenciálási lehetőséget biztosító, a szakmai értékeléstől függő illetmény-eltérítéshez egyrészt nem biztosított a decentralizált költségvetési forrás, másrészt az illetmény-megállapítás nem a köztisztviselő értékelőjének, hanem a szervezet vezetőjének a jogkörébe tartozik, ami a lehetséges pénzkeret felosztását is centralizálja. A Ktv-ben az állam nem enged eltérést az önkormányzatoknak – tekintet nélkül azok saját bevételeire – a központi illetményalaptól, amely újabb ékes bizonyítéka a centralizációnak. Ez utóbbi szabályt 2001-ben jobboldali kormány vezette be Magyarországon, mindennek politikai érdekessége vagy inkább ambivalenciája, hogy a konzervatív kormányzatok inkább a decentralizáció felé veszik az irányt – a központositott elosztás lebontásával közelítve a közszolgálat rendszerét a magánjog sajátosságaihoz (lásd Nagy Británia esetét a 18 éves konzervatív uralom alatt!).

országban külön főtisztviselői testület jött létre a vezetőkkel való hiánygazdálkodás kezelésére. E testület megtartja az általában zsugorodó, elvesző komparatív közszolgálati elnököket (pl. kiemelt díjazás, egyéb juttatások).²⁴

II.2. A kollektív megállapodás szabályozási szerepe

A közszolgálatban – a magánszektorban uralkodó és egyébként a közszektor közjogias karakterével dogmatikailag össze nem férő – kollektív megállapodási formáknak valamennyi országban fontos befolyása van, ugyanakkor – a kollektív szerződés térnyerése mellett – meghatározó marad az állam szabályozó szerepe. Így a versenyszféra kollektív alku-rendszerével szemben a közszektorban az eljárás kezdő pontja is maga az állam, amely felelős a jövedelmek meghatározásáért, ezért a közhatalom csak meghatározott esetekben ruházza át a foglalkoztatás feltételeivel kapcsolatos szabályozási felelősségét a szociális partnerekre.²⁵ A kormányok általában vonakodnak attól, hogy megkockáztassák az ellenőrzés elvesztését a közszektor kiadásai felett azáltal, hogy támogatják a decentralizált kollektív megállapodásokat. Mindez azonban nem zárja ki szükségszerűen a decentralizáció minden típusát, ugyanis a „szervezett decentralizáció” olyan formái ismeretesek, amelyek az átfogó szoros kiadási ellenőrzést kombinálják a helyi szintű, munkáltatóknál megkötött megállapodásokkal.²⁶

Úgy tűnik, általános elmozdulás tapasztalható a közszolgálati alkalmazottak nagyobb hányada kollektív szerződéskötési jogának elismerése felé, ugyanakkor néhány csoport kívül marad a kollektív megállapodási mechanizmuson, miként például Nagy-Britanniában és Németországban. A kollektív alkuk mellett a díjazást a szociális partnerek lobby-tevékenysége is befolyásolja, szintén jól példázzák ezt az angol és a német tapasztalatok.²⁷ A példabeli azonosság nem véletlen, ahol nincs a kollektív alkura lehetőség, marad érdekérvényesítésként a kijárási, a lobby-tevékenység.

II.3. A „New Public Management” – a teljesítményértékelés megjelenése a közszektorban

A közszolgálat hatékonyságának és minőségének javítását célzó, az 1990-es évek közepétől nagy lendületet vett közigazgatási reformirányzat, a New Public Management több, a magánszférában már sikerrel alkalmazott igazgatási és szervezési módszert próbált a közszférába adaptálni. A humánerőforrás-gazdálkodás területén előtérbe kerültek az egyéni teljesítményértékelés és az ehhez kapcsolt, teljesítményfüggő javadalmazás módszerek.

²⁴ Balázs István: A közszolgálati fejlődés tendenciái a világ fejlett országaiban; Magyar Közigazgatás 2001/11. szám 641-647. old.

²⁵ Lásd erről: Dell'Aringa, C.: Pay determination in the public service: an international comparison, Department of Economics Working Paper 16, Milan, Catholic University of Milan

²⁶ Lásd erről: Traxler, F. Collective bargaining and industrial change: a case of disorganization? A comparative analysis of 18 OECD countries, European Sociological Review, 1996, 12:2,

²⁷ Bach, S.: i.m. 12-13. old.

A teljesítményhez kötött illetményrendszert valamilyen formában és eltérő súllyal az EU – tagországokban – Luxemburg kivételével – mindenütt alkalmazzák.²⁸

A teljesítményhez kötött illetményrendszer nem önállóan értelmezhető, hanem a közszektor modernizációs programjának részeként. Az adófizetőket meg kellett győzni arról, hogy az egyre nagyobb költségvetési eszközöket felemésztő közszektor a társadalmilag szükséges tevékenységet a magánszférában általánosan érvényesülő hatékonysággal és minőségben végzi. E folyamatban kiemelt fontosságú a közszolgáltatásban dolgozókról kialakult rossz társadalmi értékítélet megváltoztatása, a közbizalom visszanyerése. Az új követelményeket úgy kell érvényesíteni, hogy a közszférában dolgozók jövedelme csak közelíthesse, de ne érhesse el a magánszféra átlagát. Minderre pótlólagos kiadások nélkül, oly módon van lehetőség, hogy nemcsak pozitív, hanem a negatív következményeket is érintő, teljesítményhez kötött illetményrendszereket alakítanak ki. A társadalmi közhangulat megnyugodva láthatja, hogy a közszolgák biztos langyos vizes medencéiből a magánszférához hasonló ádáz harcot folytatnak egymással a jobb érvényesülés reményében...²⁹

Ugyanakkor a hagyományos Max Weber-i bürokratikus modellben létező közigazgatás a hierarchikus elven működik, melyben a magánszféra menedzszerszemlélete igen nehezen, és csak meghatározott területeken alkalmazható. A feladat viszonylag könnyebben teljesíthető a közszolgáltató intézmények esetében, de alapvető gondokkal járhat a közhatalmat közvetlenül érvényesítő közigazgatási szervek körében. A hierarchizált szervezetben ugyanis az egyén teljesítményét jobban befolyásolja a szervezet egészének teljesítménye, így az egyén motivációjában alapvető a többi munkatárs hozzáállása.

A teljesítményhez kötött illetményrendszer az egész hagyományos karrierrendszerű közszolgálat megkérdőjelezését jelenti. Az EU – tagállamok többségében olyan karrierrendszerű közszolgálat működik, melyben a magán- és a közszférában alkalmazottak közötti munkaerő-piaci egyensúlyt a valóságban érvényesülő komparatív előnyök biztosítják. Ebben az egyensúlyban meghatározó elem – többek között – az előmenetel és a hozzá kapcsolódó illetmény garantált mértéke a magánszféra bizonytalanabb, de magasabb jövedelmet eredményező viszonyaival szemben. A teljesítményhez kötött illetményrendszer részben ezeket a biztos alapokat kezdi ki, hiszen a pozitív és negatív teljesítményeltérítés előbb vagy utóbb nemcsak az illetményrendszerre, hanem a foglalkoztatottság stabilitására is kihat. A klasszikus értékek elvesztése pedig az egész munkaerő-piaci egyensúlyhelyzet felborulásával járhat.³⁰

A teljesítményértékelés általában decentralizált módon történik, ugyanakkor a teljesítményhez kötött illetményrendszer költségvetési ellenőrzése erős, a munkáltatók

²⁸ Az illetménynek a teljesítményhez kötött aránya igen nagy eltéréseket mutat az egyes országokban. Általában az éves bértömeg 3-18%-a között mozog a teljesítményfüggő illetményrész azzal, hogy egyes vezetői kategóriákban ez 40-60% is lehet.

²⁹ *Balázs István*: A teljesítményhez kötött illetményrendszer bevezetésének helyzete az Európai Unió országában, *Magyar Közigazgatás* 2002/2. szám 577-581.o.l.d.

³⁰ *Horváth István*: Az elvárások és a realitás – a magyar közszolgálati munkajog jövője – különös tekintettel az EU tagállamok jogalkotására (I.), *JURA*, a PTE ÁJK tudományos lapja, 2005/2. szám 80-90. old.

mozgástere többnyire szűk a teljesítmény kompenzációra költhető költségvetési eszközök terén. Az új rendszer bevezetése számos gondot okoz. A közszolgálati apparátus bizalmatlan iránta, fontos pszichikai akadály az a negatív hatás, amely a magasabb és jobb teljesítményt nyújtókkal szemben az átlagos teljesítményt elérőkben a büntetés érzetét kelti. További gond, hogy a közszektor egy részében nagyon nehéz teljesítményindikátorokat meghatározni, melyek szervezeti célokból erednek, és a munkaadók szubjektív megítélésének alávetettek. A teljesítmény megítélése ugyancsak szubjektív jellegű, hiszen általában a közvetlen felettes feladata. Ehhez járul még az, hogy az eddig alkalmazott megoldások jelentős részében a teljesítményértékelés első lépéseként maga az értékeléssel érintett végzi el saját önértékelését.³¹

A teljesítményhez kötött illetményrendszer alkalmazása során még sehol nem készült olyan felmérés, amely egyértelműen bizonyította volna: az új rendszer milyen hatással van az érintett szervezet által nyújtott szolgáltatások minőségére és a humánerőforrás-gazdálkodásra. Általában eleve feltételezik az automatikus és pozitív kapcsolatot az emelt illetmény és a több-jobb teljesítmény között, és vélhetően ezért az egyes országokban kevés figyelmet fordítottak eddig a teljesítményhez kötött illetmény és az effektív teljesítmény közti kapcsolatra.³²

Az EU egyes államai (pl. Egyesült Királyság, Svédország) szabad illetményrendszert alkalmaznak a magánszférához hasonlóan, amely az egyes munkakörökre állapít meg illetményt, annak rendszeres emelése pedig nem az időtől, hanem a teljesítménytől függ. A szubjektív elem azonban egyik megoldásból sem zárható ki. A szabad illetményrendszerben a munkaerő-piaci helyzet a reális értékéről mindig eltérítheti az adott munkakörben a munkaerő árát, míg a kötött illetményrendszerben a munkaerő ára eleve spekulatív.³³

III. Ellentmondásos illetménytétel

Hat cím alatt mutatunk be példákat – korán sem a teljesség igényével – a közalkalmazotti és a köztisztviselői díjazási rendszer szabályozási ellentmondásaira. Nem térünk ki annak vizsgálatára, hogy mennyiben indokolt az azonos besorolási feltételek megléte esetén a különbség a közalkalmazotti és a köztisztviselői illetmények összege között. Mindez ugyanakkor a jövőben megkerülhetetlen problémája lesz a közszolgálat bármilyen tervezett egységesítésének, egy közös alapokra helyezett illetményrendszernek ki kell egyenlítenie a közszféra egyes területei között meglévő, nem megalapozott díjazási különbségeket. E nivelláció keretében szükséges bérfelzárkóztatás viszont külön tervezendő költségvetési ráfordítást igényel, továbbá perspektívát kellene biztosítani a rendszerben jelenleg legjobban keresőknek is.

³¹ Balázs István: i.m. 577-581. old.

³² Horváth István: Merre tovább?! Javaslatok egy új magyar közszolgálati szabályozás megalapozásához (II.) Közjogi Szemle, 2008. szeptember, 37-49. old.

³³ Comparative survey of system of productivity – linked remuneration that are employed in the civil services of the member states of the EU. Spring 2002. EIPA

III.1. Különbség a karakterben és a kollektív szerződés elismerésében

Már az illetményrendszerek jellege is ellentmondásos, az azonos forrásból származó pénzeszközök gyökeresen eltérő munkajogi szabályok szerint fizethetők a közalkalmazottnak, illetve a köztisztviselőnek. A Kjt. illetményrendszere relatíve diszpozitív jellegű, tíz fizetési osztályának tizennégy fizetési fokozata garantált illetményeket rögzít, melyektől a közalkalmazott javára – legalább alkalmas minősítéssel – normatív megszorítás nélkül el lehet térni. Ehhez képest a Ktv. szabályai kogensek, a köztisztviselő illetménye szakmai munkájának értékelésétől függően – melynek tartalmára egyébként a törvény külön rendelkezést nem fogalmaz meg – a besorolásához képest plusz harminc – mínusz húsz százalékos sávban történő eltérést enged.³⁴ A közigazgatás szakszervezetei nem rendelkeznek kollektív szerződéskötési jogosultsággal, a Ktv. nincs tekintettel a munkáltató igazgatáson belüli helyzetére, valamint a köztisztviselő és – a közhatalmat nem gyakorló – ügykezelő pozícióra sem. A Kjt. ugyanakkor tételes felhatalmazással – az állami kontrol biztosítása mellett – egyes díjazási jogcímekek esetében is a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályként ismeri el a kollektív szerződést.

A közigazgatás merev szabályozási rendszerében „idegen test” a munkavállalóké. Az ambivalenciát fokozva a közigazgatás fizikai alkalmazottaira megszorítás nélkül alkalmazandó Mt-nek a munka díjazására vonatkozó, relatíve diszpozitív karakterű szabályozása. Kogens közegben – igaz, a szervezeti elhelyezkedés kapcsán rossz érdekképviselési pozíciójú kisebbségre – korlátozás nélkül érvényesülhetnek a versenyszféra béreinek meghatározására gyakorolható kollektív jogok.

III.2. A szociális érzékenység

Az illetményrendszerek szociális érzékenysége is eltérő. A Ktv. – a fogalmazótól a főosztályvezetőig – az illetményalap szorzataként határozza meg a köztisztviselői alapilletményt, így amennyiben az infláció vagy a megélhetési költségek emelkedése béremelést indokol, a legrosszabb díjazási helyzetben lévők illetménye csak úgy növelhető, hogy a rendszer „elbírná” a legmagasabb besorolásúak – a szükségszerű automatizmusból eredő – nagyobb arányú illetménynövekedését is. Ezért a szociálisan indokolt illetménynövelésnél azokat a köztisztviselőket is figyelembe kell venni, akik besorolásuknál, vezetői megbízásuknál fogva egyébként nem érzékenyek bizonyos megélhetési költségek emelkedésére.

A Kjt. tíz fizetési osztályos, osztályonként önálló, abszolút számban meghatározott bázissal működő rendszere elviekben alkalmas a kizárólag szociális szempontokon nyugvó bérkorrekcióra, hiszen az egyes fizetési osztályokban törvényi rendelkezéssel elkülönítetten is emelhető az illetmény.³⁵ A Ktv. közös illetményalapon nyugvó rendszere szociális vonatkozásban érzéketlenebb. Az alap megélhetési okok miatti megemlése

³⁴ Ktv. 43. § és Kjt. 66. §

³⁵ Vessd össze a Ktv. 43. § (1)-(3) bekezdését és a Kjt. 66. § (1) bekezdését!

ugyanis minden köztisztviselőt – és nem csak a rászorult kategóriákat – érinti, ráadásul utóbbiakat szükségszerűen nagyobb díjazási súllyal, költségvetési teherrel. Mindez korlátozhatja az alacsonyabb besorolásúak esetében a szociális érzékenységet. A Kjt. fizetési osztályaiban jogalkotói szándéktól függ az egységes vagy differenciált illetményemelés. A szociális szempontok esetleges túlzott érvényesítése viszont indokolatlan nivellációt eredményezhet a különböző besorolású közalkalmazottak között.

III.3. Besorolás – mi számít a múltból?

Azon túl, hogy indokolatlanul ellentmondásos a két törvény zsinórmértékeitől eltérő összegű illetmény megállapítására lehetőséget adó szabályozás, a Kjt. és a Ktv. részben megalapozatlanul eltérően rendezi a besorolást. Azoknak a munkavégzésre irányuló jogviszonyoknak a figyelembevételét, amely az illetmények garantált – ún. 100 %-os – mértékét kell meghatározni. A két törvény közötti koherencia zavarban felfedezhetünk egy-egy jogalkotási hibát is. Szemben a Kjt-vel, a Ktv. – megítélésünk szerint – helyesen a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokat (pl. a vállalkozási és megbízási szerződésen alapuló, valamint a személyes közreműködéssel járó gazdasági és polgári jogi társasági, ügyvédi és az egyéni vállalkozói tevékenység) is elismeri a besoroláskor közszolgálati jogviszonyban töltött időként.³⁶ A Kjt. kirekesztése viszont odavezet, hogy a nem foglalkoztatotti státuszban, egyébként a későbbi közalkalmazotti munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettséggel megszerzett szakmai gyakorlat (pl. iparművész, fogorvos, ügyvéd – egyéni vállalkozóként) a fizetési fokozat megállapításakor jogszerző időként nem vehető figyelembe a besorolás kogens rendelkezései miatt.³⁷

Eltérően a Kjt-től, a Ktv. viszont nem differenciál, valamennyi munkavégzésre irányuló foglalkoztatási és egyéb jogviszonyt a besoroláskor közszolgálati jogviszonyban töltött időnek tekint – függetlenül attól, hogy a később köztisztviselőnek kinevezett személy rendelkezett-e már a közszolgálati munkaköréhez szükséges iskolai végzettséggel. Ez véleményünk szerint ugyancsak kodifikációs hiba. Nem önmagában a munkavégzés, hanem a kinevezés szerinti munkakörhöz kapcsolódó korábbi gyakorlatot lenne indokolt csak figyelembe venni. A „dolgozó-barát” szabály másfelől az egyenlő bánásmód sérelmét is jelentheti, hiszen azonos munkakörben azonos díjazási pozícióba hoz ténylegesen eltérő szakmai gyakorlattal rendelkező köztisztviselőket.³⁸

III.4. Az önkormányzati pozíciók

Eltérő az önkormányzat szerepe és lehetősége a törvénytől eltérő, kedvezőbb díjazás meghatározásában. A helyzetük ugyanakkor egységes abban, hogy – kizárólag elvi okból és nem

³⁶ Ktv. 72. §

³⁷ Kjt. 78/ A. §

³⁸ Horváth István: Párhuzamos közszolgálat – A közalkalmazotti és a köztisztviselői törvény együttes magyarázata, Budapest, Saldo Kiadó, 2009., 356-360. old.

az aktuális bérszínvonal apropóján kifogásolva – az állami illetményalapnál vagy garantált illetménynél alacsonyabb bázisszámot rendeletükben nem állapíthatnak meg. Minderre pedig – igaz, csak a Ktv. hatálya alatt – 2001-ig lehetősége volt az önkormányzatnak.³⁹

A fent írtak egyébként felvetik az állam és önkormányzat viszonyának általános elvi kérdését. Közalkalmazotti intézmények esetén a fenntartó önkormányzat hatáskörébe tartozik annak eldöntése, hogy költségvetéséből biztosítja-e a törvényi szintet meghaladó mértékű illetmények kifizetését. Az állam a Kjt-ben az egyes fizetési fokozatokhoz kapcsolódó legalacsonyabb összegű díjazást határozza meg, az önkormányzatok autonómiája csak az alsó határok tekintetében korlátozott. Mindezzel szemben a közigazgatásban állami túlterjeszkedés állapítható meg. A Ktv. ugyanis eleve kizárja az államinál kedvezőbb önkormányzati illetményalap megállapítását, mely megoldás egyébként ellentétes a világ fejlett államainak jogalkotási megoldásaival. Az OECD- tagállamokban ugyanis vagy eleve külön szabályozás hatályos az állami és önkormányzati közszolgáltatásra, vagy, ahol egy jogállás vonatkozik mindkét rendszerre, ott az önkormányzatok saját bevételeik és szabad pénzeszközeik terhére eltérhetnek az állami szabályokban foglaltaktól.⁴⁰

A jogelméleti mellett praktikus szempontból sem volt fenntartható a települések eltérő anyagi helyzetét figyelmen kívül hagyó szabályozás. A „lopakodó jogalkotás” – a korábbi differenciálatlan állami beavatkozást valamelyest kompenzálva – 2003-tól az önkormányzati hivataloknál kimagasló teljesítményt nyújtó köztisztviselőknek – az éves költségvetésben megállapított létszám legfeljebb húsz százalékáig személyi illetmény biztosítását teszi lehetővé – részben „visszacsempészve” a törvényből 2001-ben szintén vitathatóan száműzött díjazási jogcímet.⁴¹ A Ktv-nek már csupán belső ellentmondása, hogy a központi közigazgatásban nem „reinkarnálta” a személyi illetményt, ezzel egyébként a szabályozásból kizárta a tudása alapján részben a versenyszférából – akár átmenetileg, meghatározott feladatokra – a közigazgatásba bekerülő menedzserréteg kialakulásának lehetőségét.

III.5. A teljesítményértékelés

A modern európai közszolgálatokban változó és vitatható szerepet kap a teljesítményértékelés. A Ktv. 2001-es módosítása (lásd a 2001. évi XXXVI. törvényt) vezette be az intézményt.⁴² A Ktv. a naptári évenkénti utólagos teljesítményértékeléshez

³⁹ Lásd a Ktv. 2001. VI. 30-ig hatályos 42. § (3) Az önkormányzat képviselő-testülete az illetményalapot évente rendeletben köteles – a helyi érdekegyeztetés keretében kialakított állásfoglalás, valamint az államigazgatásban érvényes illetményalap figyelembevételével – megállapítani úgy, hogy az legfeljebb 10% ponttal lehet alacsonyabb az államigazgatásban érvényes, központilag megállapított illetményalap mértékénél, azonban nem lehet kisebb a helyi önkormányzat képviselő-testülete által megállapított előző évi illetményalapnál.

⁴⁰ *Horváth István: Egységes igények – kétséges megoldások, A közalkalmazotti és a köztisztviselői munkajogi szabályozás ellentmondásairól, Szeged, Acta Juridica et Politica, 2004., 191-204. old.*

⁴¹ Ktv. 44/B. §

⁴² Lásd erről részletesen a Ktv. 34. §-át!

kötötte a köztisztviselői alapilletmény legfeljebb 20 majd 30 %-kal történő megemelhetségét és – a kinevezés egyoldalú munkáltatói módosítása lehetőségének létrehozásával – annak maximum 20 %-os csökkentését. Ugyanakkor a törvény a kiemelkedő, illetve az átlag feletti teljesítményhez alanyi jogon nem teremtett jogosultságot az illetmény megemelésére, mindez a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozott. Ennek háttérében – külön helyi forrás hiányában – a közszolgálat jövedelmeinek központi elosztása állt.

A Ktv. 2006-os módosításával⁴³ – melyet ugyanannyira nem tekinthetünk koncepcionálisan megalapozottnak, mint a teljesítményértékelésnek az érintettek felkészítése nélküli bevezetését – a jogkövetkezmények tekintetében a helyzet gyökeresen megváltozott. A teljesítményértékelés közvetlen hatása az alapilletményre megszűnt, a helyi (önkormányzati) igazgatásban a Ktv. gyakorlatilag semmilyen közvetlen jogkövetkezményt nem kapcsol az értékeléshez. Ugyanakkor a központi államigazgatási szerveknél, azok területi és helyi szerveinél a kormányzat a korábbinál jóval intenzívebben beavatkozott. A decentralizáció külföldi tendenciájával szembe haladva az említett körben foglalkoztatott köztisztviselők teljesítményértékelésére vonatkozó olyan részletes szabályokat állapít meg, amelyek a kötelező eloszlás előírásával – a tervutasításos rendszerre emlékeztetően és az alkotmányellenesség aggályát is felvetve – előre megállapítják, hogy a munkáltatón belül az öt lehetséges kategóriába legfeljebb hányan kerülhetnek. Mindez részben aláássa az értékelés valóságát, kényszerűen különböztet meg, illetőleg minősít azonosan egyenlő vagy eltérő teljesítményt nyújtókat.⁴⁴

A fenti probléma melletti ellentmondás, hogy ha a kormányzat 2001-ben – a New Public Management-et respektálva – a teljesítményértékelés intézményének bevezetése mellett döntött, azt miért nem terjesztette ki a civil közszolgálat valamennyi szegmensére, így a közalkalmazotti jogviszonyban állókra!? A két törvény közötti távolság 2009-től annyit csökkent, hogy a Kjt. is megmérettetéshez, a teljesítményértékelésnél – a fókuszban álló alkalmazottról – átfogóbb képet nyújtó minősítéshez köti a garantáltnál magasabb összegű illetmény megállapítását. Szemben ugyanakkor a Ktv-vel, az emelés nem egy évre történik, és az így megállapított összeg a kinevezés részeként – az általános munkajogi elvnek megfelelően – ugyancsak a Ktv-től eltérően a munkáltató egyoldalú döntésével már nem csökkenhet.

⁴³ Lásd a 2006. évi CIX törvényt!

⁴⁴ Lásd a 301/2006. (XII. 23.) Korm. rendeletet, melynek 2. számú melléklete tartalmazza a teljesítmény jutalom kötelező eloszlási táblázatát:

Összteljesítmény	Kötelező eloszlás (munkavállalók %-ban)
Kivételes teljesítmény	0-10%
Magas szintű teljesítmény	30-40%
Jó teljesítmény	40-50%
Megfelelő teljesítmény	0-10%
Fejlesztés szükséges	-10%

III.6. Két ellentmondásos tétel

Két díjazási jogcím kiemelése egy általános karakterű összehasonlításban akár kicsinyes folytatásnak tűnhet. Ugyanakkor e két tétel részletei jól szemléltetik e szabályozási terület – ugyan nem az egyenlő bánásmódot sértő – diszkriminatív kezelését. A díjazási jogcímek közül először – az egyébként létjogosultsága tekintetében erősen vitatandó – illetménypótlék-rendszert, ebből is önkényesen kiragadva, az idegen nyelvtudási pótlékot elemezzük. Közalkalmazott esetében a jogosultság feltétele az idegen nyelv rendszeres használata a munkaköri feladatok ellátása során. A köztisztviselőnek akkor jár a pótlék, ha az idegen nyelv a munkakör betöltéséhez szükséges, magyarán annak ismerete nélkül az állás be sem lenne tölthető⁴⁵. A Ktv. szövegezése elméleti ellentmondást tartalmaz. A pótlék munkajogi szerepe ugyanis azoknak a különös munkavégzési feltételeknek, körülményeknek a honorálása, melyek a kinevezésben meghatározott illetmény összegében nem jelennek meg. A törvény viszont a kinevezés egyik feltételét – a munkakör betöltéséhez szükséges idegen nyelvismeretet – fizeti meg önálló jogcímen, illetménypótlékkal. Az ellentmondás másfelől a három jelentős európai uniós nyelv, az angol, a francia és a német esetében is regisztrálandó, ekkor ugyanis a Ktv. alanyi jogon biztosítja a nyelvpótlékot – az a köztisztviselő is jogosult erre a díjazásra, akinek munkavégzése során e három nyelv egyikét sem kell használni. A törvény a pótlékkal az utóbbi esetben a megszerzett nyelvtudást, és szintén nem a munkaköri speciális feltételeket honorálja.⁴⁶

A 13. havi illetmény eltörlését követően – díjazási jogcímként – a versenyszférával szembeni komparatív előnynek a jubileumi jutalom maradt. Az akár egy teljes életpályát is elismerő alanyi jogú jutalom sem egységes feltételek szerint jár. A kedvezmények vonatkozásában a Ktv. ugyanis annyira kedvező, hogy két esetben indokolatlanul és méltánytalanul biztosítja a 40 éves jubileumi jutalom (öt havi illetmény) kifizetését. Szemben a Kjt-vel, a nyugdíjnak minősülő köztisztviselőnek akkor is jár a juttatás legalább 36 év szolgálati idő megléte esetén, ha a közszolgálati jogviszony áthelyezéssel szűnik meg, azaz még további szolgálati idő megszerzésére, és akár a 40 év tényleges elérésére is mód lenne. Indokolatlan kedvezmény. Másfelől – ugyancsak a közalkalmazotti szabályoktól eltérően – az említett személyi feltételek akkor is jogosultságot teremtenek a jubileumi jutalomra, ha a szolgálatnak a fegyelmi hivatalvesztés büntetés vet véget. Méltánytalan kedvezmény.⁴⁷

Nem pusztán számszaki ellentmondás, hogy a Ktv. jubileumi jutalommal honorálja a harmincöt éves közszolgálati jogviszonyban töltött időt, az azonos büdzséből finanszírozott közalkalmazottaknak viszont az említett időtartam nem hoz négyhavi illetménynek megfelelő díjazást.⁴⁸ A számok mögött az egész illetmény-rendszert érintő érvek és problémák állnak.

⁴⁵ Lásd a Kjt. 74. és a Ktv 46. §-ában foglaltakat!

⁴⁶ Ktv. 48. § (6)-(9) bekezdés

⁴⁷ Ktv. 49/ E. §

⁴⁸ Vessd össze a Kjt. 78. és Ktv. 49/E. §-át!

* * *

A fent vázolt ellentmondásokra – a ki tudja milyen közeli, távoli – jövőben megoldásként szolgálhatna civil közszolgálat egységes alapokon nyugvó, akár közös törvényben történő szabályozása. A közalkalmazotti státusz munkaviszonyba „menekítését” szükséges megakadályozni (lásd például az egyes megyei és városi kórházak fenntartói jogával kapcsolatos skandalumokat), a köztisztviselőivel közös alapra helyezett szabályozás teremtene lehetőséget a közalkalmazotti réteg munkaereje további erodálódásának megakadályozására, valamint e réteg életviszonyainak javítására is. A megalapozott kodifikációra veszélyek leselkednek, melyek közül kiemelendő, hogy a bő másfél évtizede politikai kényszerpályára térített jogalkotói munka gyakran elméleti megalapozás nélkül folyik, az idő egyre jobban érezhető szorításában.⁴⁹ A kortalannak tűnő kortünettel ideje lenne szakítani.

* * *

Different rates – Theoretical and specific disharmony between the salary of civil and public servants

The article deals with the most critical problem of the Hungarian – needlessly divided – legal situation of civil and public servants: the differences in the salary system. The average salary of public servants does not measure up to that of the civil servants; there is a sharp and causeless difference between the legal regulations of the two salary systems. While civil servants' salary is established by strict conditions, the public servant system is relatively flexible, as differences in positive direction are allowed unlimitedly. The use of the same budget sources for payments is unjustly different as for the two types of governmental organizations from the point of labour law parameters. After the short presentation of the legal regulations' history and international trends (OECD and EU) the study analyses the six dominant paradoxes of the two salary systems.

⁴⁹ A Kiss György által 1995-ben leírt helyzetkép közel másfél évtized elteltével sem veszített aktualitásából. Igazsága különösen időszerű a tanulmány tárgyában, a közszolgálat egységes kodifikálása és az erre tervezett határidő ellentmondása vonatkozásában, amely – bár nem egyetlen okként – a 2002-ben meghirdetett kormányzati célkitűzés bukásához vezetett. Lásd: Kiss György: A munka világa szabályozásának egy lehetséges változata; Magyar Közigazgatás, 1995/5. szám, 257-270. old.

Bruno Mestre

Cartesio and its potential impact on co-determination regimes: a 14th Company Law Directive is needed!

Introduction

The ruling *Cartesio* was one of the most expected decisions of 2008 because it closed the gap opened by the groundbreaking *Centros* ruling in 1999. The question that the European Court of Justice (ECJ) had to answer in this ruling was whether a company whose *head office* (i.e: the factual centre of administration) was transferred abroad would be allowed to maintain itself as a company governed by the law of the member state of origin under the Treaty rules concerning the right of establishment (Art. 43 ECT). The ECJ provided a salomonic solution to this case: it claimed that, although the company could not oblige the home-member state to apply its laws to companies whose factual head office was not located in its territory, the home-member state simply couldn't oblige the company to enter into a liquidation proceeding; its legal personality would be maintained and the company would become governed by the law of the host member state (under certain conditions). This apparently simple solution opens considerable questions concerning the codetermination (*Mitbestimmung*) regime to which some companies in Europe are subject to. The purpose of this paper is to analyse the impact of the ruling in those co-determination regimes. The paper was organised as follows: the first part will review the existing case law concerning the mobility of companies in Europe and systematise it with *Cartesio*; the second part will address the consequences for Labour Law: it will analyse the possible impact of regulatory competition in co-determination statutes and the solutions offered by EU Law. The final part will present the conclusion.

1. Freedom of establishment for companies in Europe: a short overview

The understanding of the scope of the freedom of establishment for companies in Europe depends on the analysis of the compatibility of member states' international private law (IPL) rules with the freedom of establishment enshrined in the ECT. Arts. 43 and 48 ECT provide for the fundamental freedom of establishment, which enjoys *vertical* and *horizontal* direct effect in accordance with the case law of the ECJ.¹ In accordance with the fundamental freedom of establishment, *restrictions* (whether or not discriminatory) on the exercise of the right of establishment shall be deemed contrary to the free movement provisions of the ECT and therefore preempted. The definition of establishment

¹ See cases *Van Gend en Loos* (C-26/62), *Reyners* (C-2/74), *Gebhard* (C-55/94) and, more recently, *Viking* (C-438/05).

is simple: it consists in the actual pursuit of a self-employed economic activity in another member state either by means of the actual *installation* in a host member state (*primary establishment*) in the same conditions as its nationals or in the setting up of *agencies, branches or subsidiaries (secondary establishment)*. This apparently simple provision must be understood with a grain of salt as regards companies. Since companies are not *natural* but *legal* persons and their existence depends on the conditions laid out in the regulation of the member state where they were set up, the ECT provided for special rules for companies. In accordance with Art. 48 ECT, any profit-making company formed in accordance with the law of a member state *and* having their *registered office, central administration or principal place of business* within the community shall be deemed *equal* to a natural person national of a member state for the purposes of the exercise of the right of establishment. This apparently simple provision demands further explanation: this provision recognises autonomy to the member states in the determination of the conditions under which companies may be set up in accordance with their laws. It simply claims that a company validly formed in accordance with the law of a member state (where it has its *registered office*) and having its *central administration or principal place of business somewhere* in the community shall be deemed equivalent to natural persons for the purposes of the exercise of the right of establishment. They will be able to set up *secondary establishments* anywhere in the community without restrictions.²

I mentioned in the former paragraph that the member states are autonomous in determining the *connecting factor* of companies to their territory, i.e. they are free to determine to whom its law shall apply. The connecting factors may be fundamentally reduced to two theories, the *incorporation* and the *real seat* theories. The *incorporation theories* originated in the UK and consider that the company is a creation of the law; it is sufficient for a company to be incorporated under a certain statute (i.e. to have its *registered office* there) to be governed by that statute, independently of the place where it carries out its business (*head office*). The *real seat* theories take a more Savignynian approach of *law as the expression of sovereignty over a territory* and consider that all companies whose *central administration or principal place of business* is located in their geographical territory should be subject to the laws enforced in that place. The conciliation between these theories and the freedom of establishment was, apparently, simple: as long as a company was formed in accordance with the law of one member state (whether it followed the incorporation or the real seat theory) and it existed under the law of that member state, it could establish *secondary establishments* in the Community free from any restrictions.³

The compatibility between member states' IPL rules and the freedom of establishment were questioned in the last years with a number of rulings from the ECJ that apparently introduced the incorporation theory in Europe. The rulings were *Centros*, *Überseering*, *Inspire Art*, *Daily Mail* and *Cartesio*.⁴ The groundbreaking *Centros* ruling (and complementary jurisprudence) initiated the debate concerning the compatibility of the real seat theory

² Craig, Paul – Gráinne Dé Búrca: EU Law. Texts, Cases and Materials, Oxford, 2002.

³ Franz, Walter: Handbuch Europarecht, Springer, Berlin, 2004.

⁴ *Centros* (C-212/97), *Überseering* (C-208/00), *Inspire Art* (C-167/02), *Cartesio* (C-210/06)

with EC Law. In *Centros*, a Danish couple incorporated a letter-box company in the UK and intended to register a subsidiary in Denmark solely with the purpose of evading Danish minimum capital rules. The ECJ decided that the rules governing the *formation of companies* were distinct from the rules governing the *exercise of activities* (whose evasion is fraudulent) and that European citizens could choose the legislation most appealing to them. In a reasoning similar to a previous ruling – *Segers*⁵ – the company did not need to prove actual pursuit of an economic activity in the member state of incorporation. Certain *mandatory requirements* for the protection of the *public interest* (such as *creditor protection* or *deterrence of fraud*) were not deemed legitimate justifications because the rules had been partially *harmonised* and there were *equivalent mechanisms* for the protection of those interests in the member state of incorporation. This reasoning was completed in *Überseering* and *Inspire Art*. In *Überseering*, the ECJ struck down the generally accepted theory of refusal of recognition of legal personality to companies whose *head office* (but not *registered office*) is in the *host* member state and is not incorporated in the host member state; in *Inspire Art*, the ECJ struck down the Dutch legislation on *formally foreign companies* that imposed the rules of *minimum capital* and *directors' liability* to letter-box companies incorporated abroad but active in the Netherlands. The conclusion to be extracted from these rulings is the following: *there is actually a market for corporate charters in Europe and European citizens may choose the most appealing law to govern their companies even if they have no connection to the member state where their companies are incorporated. The mandatory requirements pointed by the member states have generally failed to be accepted and the tendency of the ECJ seems to have been to provide citizens with the greatest margin of choice of law possible.*⁶

Up to this point, all cases have a common denominator: all concerned the *setting up* (=incorporation) of new companies in member states that follow the *incorporation theory*. The cases *Daily Mail*⁷ and *Cartesio* concern a distinct problem: the transfer of *head office* and *registered seat*. In *Daily Mail*, a British company wished to transfer its *head office* to the Netherlands in order to gain some tax advantages. The British tax authorities conditioned the exit to the liquidation of some taxes that had the effect of eliminating the envisaged tax advantage. The ECJ, surprisingly, upheld this behaviour and considered that *companies were creations of the law under which they were incorporated and that, therefore, it would be the law in which they were incorporated to decide their existence after the transfer of the head office or registered office*. In *Cartesio*, a Hungarian limited partnership decided to transfer its *head office* to Italy; Hungary follows the *real seat theory* and the Companies Registry demanded that *Cartesio* be liquidated and re-incorporated as a company governed by Italian law. The partners of *Cartesio* objected to this decision and considered that the *Centros* case law had introduced the incorporation theory in Europe by jurisprudential means. The ECJ rejected the claims and adopted a salomonic solution: it considered that Hungary could not require the company to enter into liquidation proceedings; the *legal*

⁵ *Segers* (C-79/85)

⁶ Trefil, Barbara: Die Niederlassungsfreiheit für Gesellschaften in der Rechtsprechung des EuGH und ihre Auswirkungen auf nationales Recht, Law Working Papers, Florence, European University Institute, 2003.

⁷ *Daily Mail* (C-81/87)

personality of the company would be maintained but as a company governed by the laws of the host member state if the rules of conflict of laws of the host member state so accept.

The question is: how to reconcile *Centros*, *Daily Mail* and *Cartesio*? The logical conclusion from these rulings seems to be the following: (1) companies are creations of national law and member states have full competence to decide the relevant connecting factor (incorporation and real seat theories); (2) the exercise of that competence must nonetheless be made in accordance with EC Law: (2.1) in case of the setting up of new companies, a real seat member state cannot refuse to recognise a company validly incorporated in an incorporation theory member state, even if the company was incorporated there to evade national regulations; (2.2) in the case of the transfer of head office, a national cannot impose the incorporation theory to a real theory member state; nevertheless the State cannot oblige the company to go into liquidation: the legal personality of the company will be maintained as long as the rules of the host member state accept to subject the company to their laws; it will then become a company governed by the law of the host member state.

The solution proposed in the former paragraph deserves further explanation. Firstly, the ECJ provided an answer to those who claimed that the real seat theory was killed. That is not the case, it was merely conciliated with the free movement provisions of the ECJ. Each member state remains free to determine the relevant connecting factor: however, it must respect the choices of the others. If a company incorporated in an incorporation theory regulation decides to transfer its head office into a real theory regulation, then the latter regulation cannot refuse the recognition of the company; if a company moves between two real seat regulations (the situation in *Cartesio*), then the company will become governed by the law of the host-regulation, without being obliged to be wound up or liquidated; there will simply be a change in the applicable law; if a company moves from a *real seat* to an *incorporation theory* regulation, then the home member state may require liquidation because no regulation accepts to govern the company.⁸ Secondly, the solution laid down in *Daily Mail* seems to have been partially defeated. The question in *Daily Mail* was the compatibility of what was in reality an *exit tax* with Art. 43 ECT and the ECJ answered as if it had been a *conflict of laws*. This measure equivalent to an exit tax imposed upon *Cartesio* was struck down by the ECJ. This is in fact a great conquest to the mobility of companies in Europe because it removed all restrictions to the transfer of the head office as long as the host-member state accepts to govern that company. In this sense, *Cartesio* closed the gap opened by *Centros*.⁹

⁸ Edwards, Vanessa: *EC Company Law*, Oxford, Clarendon Press, 1999.

⁹ The impact of *Centros* has gone beyond IPL and the regulatory competition that it triggered has sparked a number of innovations in European Law that are potentially far reaching: from law-making procedures to the actual evolution of the law. See the studies of Deakin, Simon: Two types of regulatory competition: competitive federalism vs. reflexive harmonisation: a law and economics perspective on *Centros*. *Cambridge Yearbook of Legal Studies*, Oxford, Hart Publishing, 1999, 231-260. Deakin, Simon - Hughes, Alan: Economic efficiency and the proceduralisation of company law, ESRC Centre for Business Research, University of Cambridge, 1999; Deakin, Simon: *Reflexive Governance and European Company Law*. U. o. C. Centre for Business Research, 2007.

2. Consequences for Labour Law

Unlike Company Law, Labour Law is, fundamentally, *territorial* in nature. The intimate connection between a country's labour policy and its systems of Social Security, Political Economy, Education and the chronically low mobility of the workforce advise against radical deviations from the territoriality principle. This is so imperative that the labour contract is partially exempted from the *choice of law* rules contained in the Roma I Regulation by connecting the labour contract to the usual place of work, at least as regards the more protective provisions (Art. 8 Regulation 593/2008). This does not mean, of course, that labour law is exempted from the free movement provisions of the ECJ: the already extensive case law of the ECJ in the subject of posted workers has attempted to strike a balance between the free movement provisions and the application of national regulations to posted workers.¹⁰ The ruling *Cartesio* opens, however, new challenges to labour law as it may be a means of evading *co-determination* structures that are part of the culture of some member states such as Germany and Austria. This section will attempt to determine the consequences of the ruling for co-determination structures.

2.1. Labour Law and territoriality

Labour laws are, essentially, territorial by nature. They are applicable to anyone who exercises a stable activity in a certain geographical territory. Certain member states have taken the politically far-reaching option of implementing co-determination regimes in their companies. This means that employees are granted certain co-decision making rights in companies by providing them with representation rights in the boards of companies. These provisions are, equally, *territorial* in their application: they are applicable to all companies set up in one of the legal forms admitted in the territory (national structures of company law) and active within their territory.

The ruling *Cartesio* presents a challenge to these structures. Considering that States that impose co-determination regimes also tend to apply the real seat theory, it is sufficient for a company to transfer its office towards a real seat member state to become governed by the law applicable in that member state. If the law imposes no codetermination regimes (such as France or Portugal for instance), then the home member state will be powerless to impede the escape to its regime. The same thing occurs if there is a transfer of registered office: if a German company decides to reincorporate as a British company, then it will not have to be wound up to be governed by British Law in

¹⁰ Mestre, Bruno: Some reflections on the posted workers Directive - the tension between harmonisation and the country of origin principle, European Law Reporter (7-8) 2006, 314-321.; ib. Some preliminary comments on the opinion of Advocate-General Mengozzi in *Laval un Partneri Ltd.*, European Law Reporter (6), 2007 ib. The ECJ rules again on the German Law on Posted Workers (AEntG): Commentary to the ruling *Commission vs Germany* (C-490/04), European Law Reporter (11) 2007, 448-455; ib. The Ruling *Laval un Partneri*: clarification and innovation, European Law Reporter (1), 2008, 2-9; ib. The ruling *Dirk Rüfert vs. Land Niedersachsen* (C-346/06): the ECJ strikes down (again) decentralized collective bargaining in the context of posted workers, European Law Reporter (6), 2008, 226-230.

Germany and therefore evade the co-determination regime by *transforming* itself from an *Aktiengesellschaft* towards a *Company Limited by Shares* without a change in head office.

2.2. Regulatory competition and Co-determination

This decision raises the spectrum of regulatory competition in terms of labour conditions. *Regulatory competition* is a wellknown and thoroughly studied phenomenon that initiated with the *Delaware effect* in the USA. In short, it consists in a situation in which States compete for the incorporation of corporate charters in their territory. Some claim that regulatory competition is good because it will increase the *protection of shareholders* (who will not invest in companies that do not protect their interests) leading to a *race to the top*; others claim that it will lead to *managerial statutes* that increase agency costs vis-à-vis shareholders, leading to a *race to the bottom*. Up to this point, there is no empirical evidence of any of these theories.¹¹ But one thing that has been ignored in the debate consists in its impact over codetermination structures because they are not applied in the USA. Since co-determination structures are, fundamentally, imposed by law,¹² regulatory competition in this aspect will more likely lead to a *race to the bottom*: certain member states will have no trouble offering their employee-free corporate charters to companies burdened by worker representation in order to contribute actively to their “*competitiveness*”. This might have severe impacts in countries where co-determination statutes are enforced: employees are deprived of one of their main means of influencing the governance of companies (obliging law makers to intervene by statute, which is generally undesirable in those countries, where consensual *ad hoc* solutions are favoured), courts and lawyers are usually not trained in foreign law, access to courts is more limited if they are located abroad and this increases the risk of *managerial opportunism*, raising agency costs in relation to shareholders and stakeholders. Therefore, regulatory competition in terms of employee representation is undesirable because there are no incentives towards a *race to the top* and it will most likely lead to a *race to the bottom*, with considerable agency costs.

2.3. The solution of EU Law

The mobility of companies and regulatory competition are, nonetheless, potentially beneficial to Europe, as competition and mutual learning may possibly lead to more efficient corporate laws. This is not the first time that the EU has had to deal with the question of *employee representation* and *mobility of companies* and the solutions offered by the existing statutes may be considered as *salomonic* – as it occurs in the ruling *Cartesio*. The existing statutes that address this issue are Directives 2001/86, 2003/72 and

¹¹ Romano, Roberta: Law as a Product: some pieces of the incorporation puzzle, *Journal of Law, Economics and Organisation*, 1985; Easterbrook, H. Frank – Daniel R. Fischel: *The Economic Structure of Corporate Law*, Harvard University Press, 1996.

¹² Hansmann, Henry: Worker participation and corporate governance, *University of Toronto Law Journal* 43, 1993, 589-606.

2005/56.¹³ The solutions laid down in these statutes are fairly harmonic and they will be only synthesized where. The idea underpinning these statutes may be reduced to two main points: (1) *no imposition of co-determination* and (2) *no escape from codetermination*. As regards the first point, these statutes recognise that co-determination is fundamentally a national choice and do not intend to impose it by the European level. Therefore if a company is not subject to a co-determination statute in any regulation then the EU will not impose it. As regards the second point, these statutes intend to impede that the mobility of companies in Europe be used as a means of *evading* co-determination statutes; although competition in terms of corporate charters is seen as positive, the competition in terms of labour conditions is fairly reprovved. Therefore the company subject to these instruments may not use the mobility across Europe in order to escape a more employee-friendly regime. Consequentially it lays down a detailed regime concerning the involvement of the employees. Priority is given to *bargained solutions*: the management is under an obligation to engage in a dialogue with the employees and bargain the most appropriate solution to safeguard their co-determination rights after the mobility of the company. In the event that no decision is reached, the statutes provide for a safeguard solution, in which the previous level of participation is maintained. This means that employees can either bargain for a more appropriate solution or at least not suffer a detriment caused by the mobility of the company.¹⁴

The solution laid down in these statutes reveals that employee co-determination is no impeditive to *regulatory competition* or to the *mobility of companies* in Europe. It simply recognises the principle underlying all employee representation (which is fundamentally a labour cartel) that competition in terms of labour conditions is *undesirable* because it will most likely lead to a race to the bottom. When confronted with the impossibility of implementing at the European level a co-determination regime (which would eliminate competition) the European legislator took a more careful approach: it simple stated that questions of employee involvement are left to the member states; however companies may not use their mobility across Europe with the sole purpose of evading those national regimes. This is an extremely balanced approach that effectively combines regulatory competition and the safeguard of national models of employee representation.

2.4. Worker representation as a mandatory general interest?

The solutions laid down in the statutes referred in the former chapter are strictly applicable only to the situations they were set up to. *Cartesio* opened a gap in this regard because it allowed the transfer of the *head* or *registered* office without the corresponding provisions concerning the safeguard of employee involvement. The mobility of compa-

¹³ Directive 2001/86 concerning the involvement of employees in the Societas Europaeae; Directive 2003/72 concerning the involvement of employees in the European Cooperative Statute; Directive 2005/76 concerning the cross-border merger of limited liability companies.

¹⁴ Davies, Paul: Employee involvement in the European Company. *La Société Européenne - organization juridique et fiscale, intérêts, perspectives*, Dalloz, 2003, 67-79; Diego, de Alexander: Die Mobilität der Europäische Aktiengesellschaft (SE) im EG-Binnenmarkt, *Europäisches Wirtschafts- und Steuerrecht* (10), 2003, 446-454.

nies in Europe is not so radical however because the ECJ has at times recognised *limits* to the mobility of companies on account of other interests. This section will analyse the case law of the ECJ in that regard and rehearse an application to employee representation.

The ECJ has at times recognised limits to the free movement of companies when the objective of the transfer was to object to certain regulations. In *Veronica* and *TV10* two Dutch broadcasting organisations established a shell-company in the Luxembourg in order to evade certain Dutch regulations concerning the contents of the broadcasts. In accordance with the Dutch Law, the limitations were applicable only to the organisations established in the Netherlands and foreign organisations broadcasting to the Netherlands had to comply with the rules enforced *in the place of establishment*. The ECJ upheld the decision of the Dutch State of prohibiting the broadcasts claiming that the shell-company was merely a means of evading Dutch regulations on media plurality. In *Cadbury-Schweppes* the ECJ struck down *wholly artificial arrangements* set up for *aggressive tax planning*. This ruling concerned a situation in which a company set up a shell company in another member state where the *corporate tax* was considerably lower and imputed the totality of its earnings to that shell company. The ECJ claimed that the freedom of establishment could not cover these *wholly artificial arrangements* as long as the shell company did not pursue any actual economic activity in the member state of “*establishment*”.¹⁵

This case law raises a tricky question: what is the difference between *Centros* and *Veronica*, *TV10* and *Cadbury*? Why may a company evade its own *company* regulations but not its own *professional* or *tax* regulations? The difference reminds us of the distinction laid down in two previously extremely influential rulings: *Cassis de Dijon* and *Keck*.¹⁶ The *Cassis* case law refers to the *goods* themselves, claiming that if they were legally manufactured in a member state they could be commercialised freely in others; *Keck* refers to *selling arrangements* that impose equal burdens on all economic actors within a given territory. National laws that impose limitations to the *goods* that may be commercialised in a given territory would be considered as *restrictive* whereas those that concern *selling arrangements* would be upheld as long as they affected in the same manner both nationals and foreign economic agents.¹⁷ In this sense, *company law* can be considered as a *commodity* that may be freely “*marketed*” among the member states and *professional* and *tax* regulations could be qualified as measures equivalent to *selling arrangements* (because they affect equally all companies active in the territory independently of the legal organisation).

This leaves us the question of the qualification of employee co-determination? Can we apply the case law laid down in *Veronica*, *TV 10* and *Cadbury* to employee representative structures and consider co-determination as a “*professional rule*” capable of justifying restrictions to the the transfer of a registered or head office of a company when it was made solely with the purpose of avoiding those regulations? The co-determination sta-

¹⁵ *Veronica* (C-148/91), *TV10 SA* (C-23/93), *Cadbury-Schweppes* (C-196/04)

¹⁶ *Cassis de Dijon* (C-120/78), *Keck* (C-267/91 and 268/91)

¹⁷ Maduro, Miguel Póiares: *We the Court: the European Court of Justice and the European Economic Constitution*, Oxford, Hart Publishing, 2002.

tutes do not support such a conclusion because they are not applicable to *all* companies active within their territory but only to those that were set up in the legal forms created in their territory (*Aktiengesellschaft, GmbH, KG*). This restriction on the application of co-determination rules merely to national company forms has its reason: the statute was approved before *Überseering*, when it was unanimous that an *economical organisation* (*Verband*) trading within German territory could only have access to the *organisational benefits of legal personality and limited liability* when they were set up in accordance with one of the forms statutorily laid down in that territory.¹⁸ Therefore even if a company was composed of 100% foreign capital, it would still be subject to co-determination rules as long as it was set up within one of the organisational forms that were the creation of German lawmakers. *Überseering* destroyed this doctrinal current but the statutes did not amend correspondingly. Therefore there is no legal basis for the imposition of co-determination rules upon *formally foreign companies* and, consequently, no room for their classification as *rules indistinctly applicable to all companies (whether national or foreign)* that could justify a restriction to the free movement of companies.

3. Conclusion – 14th Company Law Directive

The possible consequences of *Cartesio* for employee co-determination and the possible means to avoid it have been laid out above. It seems that *Cartesio* opens the room to an escape from co-determination statutes that the generally accepted justifications to the restrictions to the fundamental freedoms cannot avoid. There are already legal instruments of EC Law that address this problem but the fact that they are strictly applicable impedes their application to situations not directly foreseen on their texts. The solution, in my view, lays in the approval of a 14th Company Law Directive on the transfer of *head office or registered seat* that would address this problem in harmony with the solutions reached beforehand. The best solution for employee co-determination seems to be the *no escape from co-determination*: companies subject to co-determination statutes wishing to move their offices abroad with a change in the applicable law should bargain employee participation with the employees and, in the event of failure, be forced to preserve the existing participation rights. This would avoid a race to the bottom in terms of labour rights while ensuring regulatory competition in Europe with the potential improvements in terms of shareholder rights.

* * *

Bruno Mestre: A Cartesio ítélet és lehetséges hatása az együttdöntési rendszerekre: egy 14. társasági jogi irányelv szükséges!

A Cartesio, a 2008-as év egyik nagy figyelemmel kísért döntése bezárta az 1999-es Centros által nyitva hagyott rést, ugyanakkor újabb kérdéseket vetett fel a vállalati mobilitás munkavállalói

¹⁸ Schmidt, Karsten: *Gesellschaftsrecht*, Köln, Carl Heymanns, 2002.

jogokra gyakorolt hatása kapcsán. Meggátolható-e, hogy továbbra is az eredeti tagállam joga vonatkozzon arra a vállalatra, mely székhelyét külföldre helyezi át? Az Európai Bíróság döntése salomoni. A cikk első fele a vállalatok mobilitásával, a vállalkozás szabadságával kapcsolatos esetjog rendszerében helyezi el a Cartesiot, hangsúlyozva, a vállalatok mobilitása, a tagállamok rendszereinek versengése, a jó megoldások átvétele előnyös lehet. A második rész a lehetséges munkajogi hatásokat, az együtt döntésre vonatkozó szabályozások konkurálását és az EU jog által kínált lehetséges megoldásokat elemzi. Végül a cikk egy 14. társasági jogi direktíva megalkotását javasolja. A munkavállalói együtt döntés kapcsán a legmegfelelőbbnek a „nincs kiugrási lehetőség az együtt döntés alól” elvének alkalmazása kínálkozik, vagyis amennyiben a változás sértené a munkavállalók meglévő jogait, a székhelyét külföldre telepíteni kívánó cégek kötelesek lennének tárgyalás keretében kialakítani a munkavállalói részvétel szabályait, ennek megghiúsulása esetén pedig a már meglévő jogok érvényesítése lenne kikényszeríthető. Ezáltal elkerülhető a „race to the bottom”, a lefelé irányuló verseny munkavállalói jogok terén, egyúttal biztosítható a kedvező verseny illetve a részvényesi jogok erősítése.

Román Róbert

A privatizáció és annak hozadéka – a menedzsment szerepe és szerepváltozása

I. A spontán privatizáció és a kisprivatizáció jelentősége

A privatizáció jogi lényege az állami tulajdon magántulajdonosok részére történő értékesítése, melyben eladó az állam, illetve az állam tulajdonosi jogait gyakorló szervezet, a vevő pedig magántulajdonos. A felek adásvételi típusú privatizációs szerződést kötnek, melynek része a tulajdonjog átruházása pénz vagy más ellenszolgáltatás fejében. A privatizáció tehát állami tulajdonú vagyontárgyak szándékolt, azaz vagy jogszabály, vagy szerződés útján történő magántulajdonba kerülésével jár, azaz a privatizáció tulajdonoscseré. A magánszektor általános legitimitását az 1988. VI. tv. – a társasági törvény – jelentette.¹

A magyar privatizáció – melynek első szakaszát spontán privatizációnak nevezzük – az 1980-as évek második harmadában indult akként, hogy a nagyvállalatok vezetői felbontották vagy átalakították vállalataikat,² azonban a folyamat 1989 után alakul át egyre inkább magánosítássá³. Ebben az időszakban a vállalatok vezetői döntöttek az elsősorban külföldi céggel kapcsolatos kooperáció mellett abból a célból, hogy az eladósodástól a vállalatot megmentse. A spontán privatizáció időszakában a kezdeményező – szemben a korábbi struktúrával – nem az államigazgatás, hanem a vállalati menedzsment volt. Ebben az időszakban lassan az állami tulajdon lebontására kerül a hangsúly. Csupán a vállalatok negyedénél maradt meg az államigazgatási felügyelet, így a vállalati menedzser réteg által irányított társaságalapítás alapvetően meghatározta a valóságos privatizáció esélyeit. Az 1988. évi VI. törvény hatályba lépéséig elsősorban a több telephelyes ipari nagyvállalatok alakítottak társaságokat. Ezekben az esetekben még szó sem volt az állami tulajdon privatizálásáról. Az erősen eladósodott, súlyos gazdasági helyzetben lévő vállalatok szánták el magukat szervezetük átalakítására, a csődés felszámolási eljárás elkerülése miatt. A magyar vállalatok rossz likviditási helyzete nagymértékben motiválta a külföldi partnerek bevonására irányuló törekvéseket, nem is beszélve a külföldi részvétel esetén járó adókedvezményekről.⁴ Az állami vállalatok többsége a 90-es évek elejére közvetlen csődveszélybe került, sürgős tőkeinjekcióra szo-

¹ SÁRKÖZY Tamás: *A privatizáció joga Magyarországon. (Indulat nélküli elmélgedés tényekről- lehetőségekről)*. Bp., Unió Kiadó, 1991. 49-95. old.

² A folyamatot lényegesen elősegítette az 1988.VI.tv. hatályba lépése 1989. január 1-én.

³ SÁRKÖZY Tamás: *Gazdasági státuszjog*. Bp., Aula Kiadó, 2003. 195-219. old.

⁴ A vállalatok a társaság alapítás során nem törekedtek vagyonuk könyv szerinti értéket jóval meghaladó elismertetésére, még akkor sem, ha az lett volna a reális. Ez ugyanis automatikusan megnövelte volna az alapítás készpénzigényét, azaz rontotta volna a társaság „összehozásának” esélyeit. Az apport reálisnál kisebb értékelése azonban kedvező helyzetbe hozta az alapítás többi résztvevőit, hiszen az ő részesedésüket a lényegesen nagyobbak tüntette fel, így ez tartalmilag az állami vagyon ellenérték nélküli privatizálását jelentette. In.: MÓRA Mária: *Az állami vállalatok (ál) privatizációja*. Közgazdasági Szemle 1991. 6. szám 569. old.

rult. A túlnyomó többségében erősen eladósodott államháztartásnak sürgős szüksége volt a privatizációs bevételekre.

Azokban az országokban, ahol a lakosság rendelkezett vásárlóerővel, mód nyílt a kiskereskedelmi, vendéglátó és szolgáltató egységek – üzletek, vendéglők – értékesítésére belföldi vállalkozók számára. Ez az úgynevezett kisprivatizáció általában megelőzte az általános privatizációt, így előprivatizációként is jellemezhető, mely Magyarországon már 1993-1994-re eredményesen le is zárult.⁵ A vendéglátó-ipari, kiskereskedelmi és a fogyasztási szolgáltató tevékenységeket végző állami vállalatok vagyonának privatizálásáról szóló törvény (1990. LXIV. tv.) alapján mintegy tízezer üzlet magánkézbe adása indult el. Ezen előprivatizációs programban külföldiek nem vehettek részt, mivel a törvény indokolása szerint jelentős érdek fűződik a hazai vállalkozói réteg kialakításához.⁶ Döntő részben személyegyesítő társaságokat hoztak létre ezen kisprivatizáció útján megszerzett gazdasági egységek működtetése érdekében, így ezen társaságok esetében az irányítást a tulajdonosi kör gyakorolta.

A privatizáció kezdetekor a Nemzeti Megújulás Programja azt várta a privatizációtól, hogy a társadalomban fokozatosan helyre áll a felelős tulajdonosokra és jól képzett, jól fizetett munkavállalókra épülő piacgazdaság.⁷

Az első ezzel kapcsolatos jogszabály az 1989. évi XIII. törvény, az átalakulási törvény volt, mely szerint az átalakulás azt jelentette, hogy az állami vállalat megszűnik és cégbejegyzéssel a létrejövő rt. vagy kft. ennek az általános jogutódjává vált. E jogszabály decentralizált privatizációt rögzített, mely szerint az államigazgatási irányítású vállalatok kivételével maga a vállalat döntött az átalakulásról. Ennek kapcsán arra is rá kell mutatni, hogy gazdasági jelentőségüket illetően az államigazgatási felügyelet alatt álló vállalatok messze meghaladták az önkormányzó állami vállalatokat.⁸

II. Az államilag irányított privatizáció

Az 1988-1989. években az átalakulásokat a vállalatok vezetése kezdeményezte és hajtotta végre. Kényszernek engedelmessé váltak, de gazdasági kényszernek, hiszen a kormányzati szervezetek ebben a folyamatban jórészt csak közvetetten vettek részt. Az ezt követő átalakulásokat a kormányzat kezdeményezte, így míg az első hullám spontán volt, addig a második uniformizált megoldásokat tartalmazott.⁹ A vállalati irányítás 1985-ös reformja

⁵ SÁRKÖZY Tamás: *A privatizáció nemzetközi modelljeiről Közép-Kelet-Európában*. In: *Kormányzás, civiltársadalom, jog*. Bp., Kossuth Kiadó, 2004. 42. old.

⁶ DICZHÁZI Bertalan: *A külföldi tőke szerepe a privatizációban. Számadás a talentumról*. Bp., ÁPV Rt., 1998. 27. old.

⁷ LÓRÁNT Károly: *A privatizáció társadalmi hatásai*. *Társadalmi Szemle* 1991. 4. szám 15-21. old.

⁸ TEIMER Gábor – TÖRÖK Gábor: *Tizenöt éves a Gazdasági társaságokról szóló törvény*, *Cég és Jog*, 2003. július-augusztus 6. old.

⁹ VOSZKA Éva: *Állami társaságok – a „spontán privatizáció” és a kényszerátalakulások szülöttei*. *Közgazdasági Szemle* 1993. I. szám 24-31. old.

már lazított a vállalatok államigazgatási függőségén. A későbbiekben megvalósuló társasággá alakulás azon megfontoláson alapult a spontán privatizáció időszakában, hogy a tulajdonosi és vállalatirányító, menedzseri jogkörök szétválasztása elő tudja segíteni a vállalati teljesítmények javítását. Amit kezdetben spontán folyamatként indítottak útjára, a későbbi szakaszban már csak államilag szervezett, illetve ellenőrzött folyamatként tűnt lehetségesnek.¹⁰

A kormány az 1990. augusztusában elfogadott „Tulajdon és privatizáció” c. dokumentumban fejtette ki a tulajdonreformmal kapcsolatos téziseit. A privatizáció előtérbe kerülése azt szolgálta, hogy a nemzeti vagyon felhasználható legyen a folyó adósságszolgálatra.¹¹

Az 1990. évi VII. törvény létrehozta az Állami Vagyonügynökséget, mint a privatizációt felügyelő költségvetési szervet. A spontán privatizáció állami kontrollját az 1990. évi VIII. törvény teremtette meg. Ezen két törvény hatályba lépése után már államilag ellenőrzött privatizációról beszélhetünk. Az 1990. évi LXXII. törvény az ÁVÜ-t a kormány felügyelete alá helyezte, majd lényegileg bevezette az államilag ellenőrzött decentralizált privatizáció helyett az állami vezérlésű privatizációt. 1990-ben minden részvény vagy üzletrész az ÁVÜ tulajdonába került, mellyel korlátlanul rendelkezett, és ezzel megszüntette a vállalati önállóság törvényes garanciáit is. A tartósan állami tulajdonban maradó vállalkozói vagyon kezeléséről és hasznosításáról szóló törvény (1992. LIII. tv.), az időlegesen állami tulajdonban lévő vagyon értékesítéséről, hasznosításáról és védelméről szóló törvény (1992. LIV. tv.) és az előző két törvényt hatályba léptető és a két törvény miatt szükséges törvényt módosításokat tartalmazó törvény (1992. LV. tv.) teremtett új jogi keretet a privatizációnak. Ez a törvénycsomag teljesen átalakította az állami vállalatok jogállását, mely szerint az állami vállalati forma megszűnik és valamennyi gazdasági társaság formájában fog működni. A törvény átalakította az állami vállalatok irányítását is, melyre létrehozott Állami Vagyonkezelő Részvénytársaság gazdasági társasági formában működött. Az állami vagyonkezelés és a privatizáció kettévált, előbbi az ÁV Rt. irányítása alatt álló társaságok rendszerére, utóbbi az ÁVÜ alá tartozó privatizá-

¹⁰ Az állami vállalatok mérleg szerinti vagyona 1989-ben kerekén 30 milliárd dollárt tett ki. Ennek során azonban figyelembe kell venni, hogy az állami vállalatok mérleg szerinti vagyonában nem szerepeltek az úgynevezett nem fizikai vagyontárgyak, továbbá a föld, de az ingatlanok is csak töredék értékben. Az uralkodó vélekedés szerint nem volt célszerű a befektetői kedvezmények bővítése. A túlzott mértékű kedvezmények ugyanis a spekulációs tőkebeáramlásnak kedveznek. Közli: CSIKÓS-NAGY Béla: *Gazdasági rendszerváltás és privatizáció*. Külgazdaság 1991. 8. szám 4-14. old.

¹¹ A privatizációs bevételek döntő részét a belső adósság csökkentésére kellett fordítani. A privatizáció előtérbe kerülése azt szolgálta, hogy a nemzeti vagyon felhasználható legyen a folyó adósságszolgálatra. 1991-ben 31,38 milliárd forint privatizációs bevétel jelent meg az ÁVÜ számláján, ennek durván 80 százaléka devizabevétel volt. Az összbevétel 71 %-a adósságtörlesztést szolgált. 1992-ben 23 milliárd forint folyt be az ÁVÜ számláira, melyből 2,45 milliárd forintot fordítottak államadósság törlesztésére. In: VÍGVÁRI András: *Rendszerváltás és privatizáció*. Bp., Szakszervezetek Gazdaság- és Társadalomkutató Intézete, 1992. 90-95. old. A fentiekkel ellentétes adatot közöl CSANÁDI Mária: *Környezetvédelmi garanciák a privatizációban. Számadás a talentumról*. Bp., ÁPV Rt., 1998. 6. számú melléklet A privatizációs bevételek alakulása 1992-ben 77 milliárd forint. (108. old.) Ugyancsak ezzel ellentétes adatot közöl, mely szerint a privatizációs bevétel 67,2 milliárd forint volt 1992-ben. MIHÁLYI Péter: *A magyarországi privatizáció krónikája*. Bp., KJK. 1998. 409. old.

landó vállalatok körére. Ezen törvénycsomag azt az elvet követte, hogy a privatizálást a kormánynak irányítania kell. Az ÁV Rt. lényegileg holdingként működött és más rt-kel szemben előnyöket élvezett.

Tekintettel arra, hogy az ÁVÜ csak formálisan tudta ellenőrizni a privatizáció során az átalakulási és az értékesítési terveket, a hatékonyság érdekében pályázat útján meghatározott számú vagyonértékelő céget választottak ki, melyekkel a vállalatok kötelesek voltak átalakítási tervüket és vagyonértékelésüket elvégeztetni.¹²

A kampányszerű és tömeges privatizáció lezárását követően meg kellett határozni a megmaradó állami tulajdon hasznosításának új szervezeti-gazdasági és jogi rendjét. A vagyonkezelés a stratégiai tulajdonosi jogosítványok átruházását jelenti a vagyonkezelőre, akként, hogy a vagyonkezelő a tulajdonos közreműködője, és ezért nem vonhatja el a vállalatvezetés társasági törvényben biztosított hatáskörét. A vállalatvezetés maga nem lehet vagyonkezelő, hiszen saját magát nem irányíthatja. A vagyonkezelés megbízási vagy vállalkozási szerződés alapján történhet. A privatizációs törvény a vagyonkezelést csak átmeneti intézményként ismeri, abban az esetben, mikor az államot privatizációs kötelezettség terheli, de átmenetileg a privatizáció feltételei még nem állnak fenn.¹³

A szabályozások disszonanciájából következik, hogy az ÁVÜ-nek csak igazgatótanácsa, elnöke és ügyvezetője volt, felügyelő bizottsága azonban nem. Az ÁVÜ-nek – a fentiekén túlmenően – a vevő kiválasztásával és a szerződési feltételek kialakításával kapcsolatos döntései ellen sem közigazgatási, sem bírói úton nem biztosítottak jogorvoslati jogot. Az értékesítés során, az azzal összefüggő döntések meghozatala előtt a munkavállalói érdekképviseleteket csak tájékoztatni voltak kötelesek, azokat további jogosítvány nem illette meg.

1995-ben hatályon kívül helyezik a privatizációs törvényeket és az 1995. évi XXXIX. törvény rendelkezik a tartós állami tulajdonban lévő vagyontömegről. A törvény melléklete sorolta fel – folyamatos módosításokkal – a tartósan állami tulajdonban maradó gazdasági társaságok körét, abban nevesítve az állami tulajdon mértékét is. Figyelemmel arra, hogy a privatizáció során nem csupán a teljes vállalatot lehetett értékesíteni, hanem a gazdasági társasággá történt átalakítást követően az üzletrészt vagy a részvényt is, így az államnak gazdasági társaság menedzsmentjének kialakításába történő beleszólása is csökkent a tulajdonában álló társasági vagyon mértékének csökkenésével arányosan.

Már 1995-ben megindult, de 1996-tól gyorsult az úgynevezett másodlagos privatizáció, amikor az állami vagyonkezelő szervezettől megvásárolt cégen túladdnak az első magántulajdonosok. A másodlagos privatizáció irányát nézve megállapítható, hogy leggyakrabban a hazai külső befektetők adták el cégeiket. Az MRP. szervezeteknél sem volt gyakoribb a tulajdon-

¹² PRUGBERGER Tamás: *A nyugat-európai és a közép-kelet-európai országok privatizációinak jogi rendezéséről*. In: *Ünnepi tanulmányok Dr. Gáspárdy László professzor 60. születésnapjára*. Miskolc, Novotni Kiadó, 1997. 343. old.

¹³ SÁRKÖZY Tamás: *Az intézményes privatizáció befejezésének jogi technikájáról és a tartósan állami tulajdonban maradó vagyon kezelésének jövőbeli megoldásáról*. *Gazdaság és Jog* 1997. 7-8. szám 18. old.

váltás, vagy a felszámolás, mint a többi hazai tulajdonú cégek esetében. A másodlagos privatizáció során a többnyire E-hitellel és a kárpótlási jegyért megszerzett cégeket készpénzért értékesítették. Az, hogy nem alkalmazták széles körben a privatizációs lízinget, elsődlegesen annak tudható be, hogy mind az E-hitel, mind az MRP. olyan új lehetőséget kínált, mellyel 1992-1993-tól a cégek nagy hányadát már az első pályázati körben eladták.¹⁴

1997-ben az országgyűlés módosította a privatizációs törvényt, jelentős mértékben mérsékelték a tartós állami részesedések körét. Indokolásként főként azt hozták fel, hogy kisebbségi állami tulajdonnal úgysem lehet érdemben beleszólni a társaságok életébe, irányításába.

III. A vezetői és munkavállalói kivásárlás, a privatizáció munkajogi vetülete

A gazdasági társaságok állami tulajdonban lévő részesedéseit a társaságok vezető tisztségviselői, vezető alkalmazottai és egyéb munkavállalói kivásárlás útján is megszerezhették. A kivásárlásra irányuló ajánlatot a vezető alkalmazottak és a munkavállalók által együttesen létrehozott gazdasági, illetve polgári jogi társaság nyújthatta be. A társaságban egy vagy több külső tag is részt vehetett, de szavazati joguk az átruházás időpontjáig nem érhetette el az 50%-ot. Vezetői és munkavállalói kivásárlás esetén az ajánlattevőknek az ajánlatukban arra kellett kötelezettséget vállalniuk, hogy készpénzért legalább 20% mértékű állami tulajdonrészt vásárolnak. Ez esetben az ÁPV Rt. a szerződésben legfeljebb öt évre lemondott – a szerződésben foglalt feltételek mellett – a teljes állami tulajdonrész feletti szavazati jogáról az ajánlattevő javára. A szerződésben meghatározott, de legfeljebb öt év alatt a vevő a szerződésben meghatározott módon, áron, illetve kamatfeltételek mellett köteles volt megvásárolni további társasági részesedéseket. Az ÁPV Rt. a társaság mérlegét évente ellenőrizte és szükség esetén független szakértő bevonásával – a társaság költségére – felülvizsgálta.

A privatizáció kezdeti szakaszában a társaságalapítások eredménye, hogy alternatívát kínáltak az állami szanáláshoz, illetve a szanálás helyébe lépő felszámolási eljáráshoz képest. Nagyvállalati oldalról is megkezdődött a korábban centralizált szervezeti struktúra felbomlása. Az ÁVÜ felállításáig a vállalati vezetés társaságalapítási elképzeléseit semmilyen külső kontroll nem korlátozta.¹⁵

A privatizáció első éveiben a vagyonjegy osztásától, majd később a társasággá alakult, de még állami tulajdonú cégek kedvezményekkel megvásárolható, vagy ingyenes dolgozói részvényeitől remélték, hogy új elemekkel gazdagodik az alkalmazottak érdekeltsége a tulajdonszerzésben.¹⁶ Hazánkban a privatizáció megkezdése és felgyorsulása után a

¹⁴ GIDAY András: *Kedvezményes privatizációs technikák. Számadás a talentumról.* Bp. ÁPV Rt. 1998. 37. old.

¹⁵ MÓRA Mária: *im.* 580. old.

¹⁶ 1990. és 1992. között 540 cég tulajdonában alakult ki dolgozói részesedés. In: BODA Dorottya – HOVORKA János – NEUMANN László: *A munkavállalók mint a privatizált vállalatok új tulajdonosai.* Közgazdasági Szemle 1994. 12. szám 1085. old.

munkavállalók tömegesen veszítették el munkahelyeiket, és sokan kényszerültek arra, hogy vállalkozók legyenek.¹⁷

Az állami gazdaságok az 1990-es évek elejére is megőrizték súlyukat a mezőgazdaságban.¹⁸ A fejlett piacgazdaságokban a társasági formák alkalmazása nem jellemző a mezőgazdaságra. Nagyon ritka, hogy mezőgazdasági alaptevékenységgel egy rt. vagy kft. foglalkozna. Az állami gazdaságok egyes részlegeit azonban minden további nélkül lehetett társasággá alakítani és privatizálni.¹⁹

1993. év végétől beindultak a kárpótlási jegy-részvény cserék. A magyar mezőgazdaság elhibázott privatizációja következtében beállott üzemméret-torzulás is közre játszik a beszűkült értékesítési lehetőségekben.

Sem az ÁVÜ, sem pedig az ÁPV Rt. nem kötelezte az új tulajdonost szerződésében a vállalat reorganizálására és a munkaerők hosszú távú foglalkoztatására és új munkahelyek megteremtésére, hanem az adósságszolgálat teljesítése érdekében a minél gyorsabb és minél több pénzt hozó eladásra törekedett, így sok befektető csupán a piac megvételére és a verseny kiiktatására spekulált. Munkavállalói nyomásra olyan gyakorlat alakult ki, hogy az új tulajdonos meghatározott ideig a munkaerő egy részét foglalkoztatni volt köteles, azonban a termelés fokozatos csökkenésével gyakori volt a munkavállalói létszámleépítés, majd az üzemek beszüntetése is. Mindezek jelentősen közrehatottak a munkanélküliség ugrásszerű megnövekedésében amelyből származó államháztartási terheket törvényi módosításokkal igyekeztek könnyíteni. Az 1995. XXXIX. tv. előírása szerint előnyben kellett részesíteni az olyan privatizációs értékesítést, ahol az új tulajdonos vállalta a munkahely megőrzését, fejlesztést, és a reorganizációt, azonban a gyakorlati tapasztalatok nem mutattak ezen a téren lényeges változást. A vállalati szakszervezetek nem rendelkeztek vétőjoggal, csupán véleménynyilvánítási joggal, amit szinte minden esetben figyelmen kívül hagytak.²⁰ A foglalkoztatási veszteség nagymérvű lett²¹, nagy részük vállalkozásba menekült.²²

A privatizációs technikák valójában nem szolgálták a foglalkoztatás lehetséges mértékének megőrzését, különösen a munkahely vesztés legkritikusabb időszakában. Sem a

¹⁷ PRUGBERGER Tamás: *A gyengébbek és az emberiség védelmére alkalmas jogintézmények és jogterületek* Valóság 2002. 8. szám 15. old.

¹⁸ A mezőgazdaságban foglalkoztatottak aspektusában mintegy 400 „hagyományos” és a 3000 kiszövetkezet tagjainak és alkalmazottainak együttes száma meghaladta a 250 ezret, állóeszközeinek bruttó értéke a 41 milliárd forintot, árbevételük mintegy 200 milliárd forint. TELLÉR Gyula: *A burkolt államosítástól a rejtett privatizálásig*. Közgazdasági Szemle 1991. 4. szám 424. old.

¹⁹ FERTŐ Imre – MOHÁCSI Kálmán: *Az állami gazdaságok átalakulása és privatizálása*. Külgazdaság 1993. 7. szám 56. old.

²⁰ PRUGBERGER Tamás – SZEBEHELYI Klára: *A magyar munkajog vergődése az európai uniós normák és a liberálkapitalizmus igényei között*. Jogtudományi Közlöny 1996. 12. szám 515. old.

²¹ 1990. és 1994. között a gazdaság csaknem 1,5 millió foglalkoztatottat veszített, a korábban foglalkoztatottak mintegy egynegyede munkanélküli, vagy gazdaságilag inaktív lett. In: LAKY Teréz – NEUMANN László – BODA Dorottya: *A privatizáció foglalkoztatási hatásai. Számadás a talentumról*. Bp. ÁPV Rt. 1998. 55. old.

²² Becsülhetően mintegy 170-200 ezer ember foglalkoztatási lehetőségét teremtették meg lényegében állami segítség nélkül (kis)vállalkozásokba kezdők, módot találva a munkanélküliség elkerülésére. LAKY Teréz – NEUMANN László – BODA Dorottya: *Im. Uo.*

külföldi, sem a belföldi vevőktől nem kértek foglalkoztatási garanciákat, a szakszervezeteknek nem volt érdemleges szerepük a privatizációs alkuban. A bevételekkel ellentétben a foglalkoztatáspolitikai, munkahely-megőrzési, munkahely-teremtési célok senkin nem lettek számon kérve, a munkavállalói nyilatkozatok gyakorlatban formálissá váltak.²³

Az 1990-es évek közepén a privatizáció még mindig okozott némi létszámcsökkenést, de az évek előre haladtával egyre kevesebbet, jelezve, hogy a piacaikat elvesztett, jelentős állami segítséggel felszínen tartott cégek²⁴ már az adottságaikhoz igazodó létszámmal működtek. Számos nagyobb cég privatizálása is megtörtént²⁵, melynek jellemzője volt, hogy súlyos adóságokkal küszködött, esetleg évek óta felszámolási eljárás hatálya alatt állt. Még a racionálisan foglalkoztatható munkavállalói kör tekintetében sem kötöttek ki eleinte foglalkoztatási normákat. A vállalateladások során nem szerepeltették a dolgozók képzettségének és szaktudásának az értékét. Az új privatizációs törvényben már előírták, hogy az értékesítés során ki kell kötni, hogy az új tulajdonos meghatározott ideig köteles foglalkoztatni a munkavállalókat. A Munka Törvénykönyvébe beépített csoportos létszámleépítés szabályainak megkerülésére gyakran akként került sor, hogy az alkalmazottakat²⁶ fokozatosan bocsátották el.²⁷ A foglalkoztatási ígervények részben értelmezhetetlenek voltak, utólag sem mutatható ki bennük sem ágazati, sem regionális koncepció a munkahelyek elvesztésének lassítása érdekében. Adatokkal alátámasztható, hogy az ÁPV Rt. gyakorlatából hiányzott, vagy jelentéktelen súlyú volt a munkahelyek egy részének legalább időleges megőrzését képviselni hivatott szándék, ugyanis soha nem is tekintette feladatának a foglalkoztatási szempontok képviselését.²⁸

A privatizáció kezdeti szakaszában a válságba került gazdaság tömeges csődjei és felszámolásai súlyosan rontották a foglalkoztatás színvonalát. A munkanélküliség költsége

²³ 1994-ben a 4,1 millió kereső, mintegy 41-46 százaléka dolgozott a magángazdaságban, beleértve a mezőgazdaságot is. A magánszektor tehát a keresőknek még mindig kisebb hányadát foglalkoztatta, mint az állami, önkormányzati és szövetkezeti szektor. LAKY Teréz – NEUMANN László – Dorottya: *im.* 69. old.

²⁴ 1994. végén 823 cég – melyből 28 állami vállalat és 795 társaság – volt a vagyonkezelők tulajdonában, addig ez a szám 1995-re 634-re, 1997. végére 297-re csökkent. 1998-ban 186 társaság közül 21 cég 100 százalékban maradt állami tulajdonú, 20 társaságban csupán egyetlen aranyrészvényt tartott meg az állam. In.: LAKY Teréz – NEUMANN László – BODA Dorottya: *Im.* 76 old. Ezek az adatok ezt követően is változtak. Az 1995. évi XXXIX. törvény 1. sz. melléklete 2007.09.25. napján, a hatályon kívül helyezés időpontjában összesen 79 egészben vagy részben állami tulajdonú gazdasági egységet nevesít.

²⁵ 1995-ben az úgynevezett nagyprivatizációban értékesített vagyonból az állam 465 milliárd forint bevételhez jutott. Ezzel ellentétes adatot közöl CSANÁDI *im.* 6. számú melléklet szerint az 1995. bevétel 471 milliárd forint. (108. old.) Ezen összeg MIHÁLYI szerint 473,8 milliárd forint.

²⁶ 1997. végén a 214 MRP tulajdonú társaságban mintegy 80 ezer munkavállaló dolgozott, s a dolgozók mintegy 75 százaléka egyben tulajdonosa is cégének. Többségük rendszerben törlesztette privatizációs adósságát. A megváltozott értékesítési rendszernek köszönhetően 1997-ben a mintegy 3,6 millió kereső 63 százaléka dolgozott a magánszektorban. LAKY Teréz – NEUMANN László – BODA Dorottya: *Im.* 75-78. old.

²⁷ PRUGBERGER Tamás: *A tömeges elbocsátások és az ellenük való fellépés jogi eszközei.* Valóság 2005. 3. szám 83-94. old.

²⁸ A privatizálás és a foglalkoztatás kapcsolatát az adásvételi szerződésekben szereplő foglalkoztatási ígervények szerény száma, ellenőrizetlensége is mutatja. 1990 és 1993 között 1079 értékesítésnél mindössze 113 esetben – tehát 9 százalékban – kötöttek ki valamiféle foglalkoztatási kötelezettséget. Ez a szám 1995. végéig 17,5 százalékra emelkedett. LAKY Teréz – NEUMANN László – BODA Dorottya: *Im.* 124. old.

az állástalanok átképzésétől a munkahely keresés segítségéig a társadalomra hárult²⁹. A szociális funkcióitól egyre inkább megszabadulni igyekvő takarékos állam csak a rendészeti funkciót kívánta felvállalni, ezért minden más funkciót ellátó közintézményét igyekezett a magánszférának eladni, amit pedig megtart, ott is a dolgozói létszám minimalizálására törekszik.³⁰

Az 1992 júniusában elfogadott MRP törvény kínált először olyan jogi keretet, amely jelentős kedvezménnyel és intézményesen többségi tulajdonhoz juttatta a vállalat dolgozóit. A vállalatvásárlást minimális – jellegzetesen 2 százalékos – saját erő mellett kedvezményes kamatozású hitelből finanszírozták, a hitel törlesztésének forrása pedig a cég jövőbeli nyeresége. A tulajdonosi jogosítványokat az amerikai „ESOP-trust” mintájára létrehozott MRP szervezet gyakorolta.

Általában az MRP alkalmazása vezetői dominanciájú tulajdon kialakulásához vezetett, bár az MRP szervezetnek szinte mindenütt tagja volt a munkavállalók döntő többsége. A vállalatvezetők a privatizálás során csupán az MRP-n keresztül jutottak az átlag alkalmazotti előnyökhöz képest nagyobb vagyonszerzési lehetőségekhez. Az MRP-hez szükséges E-hitelekhez viszonylag könnyen jutottak hozzá a cégek, a hosszú távú megvalósíthatósági tanulmány az adott piaci helyzetben nem is igen lehetett megalapozott.

Az MRP szervezet addig állt fenn, amíg a megszerzett vagyonrészek tulajdonjogát a résztvevőkre átruházta. Az MRP szervezet a fennállása alatt a megalakulását követően az állami privatizációs szervezeten kívül mástól is szerezhet tulajdont.³¹

Megállapítható, hogy az ügyvezetés minősége, a menedzsment szakmai színvonala sehol sem változott meg a tulajdonosváltás tényétől. A vállalati válságok, illetve a felszámolások végül is a munkavállalói tulajdonrész csökkenéséhez, illetve megszűnéséhez vezettek. A tulajdonosváltás után folytatandó létszámleépítések során az elbocsátandók kiválasztásakor nem volt meghatározó szempont az MRP tagság, azonban az MRP szervezetek sem törekedtek a foglalkoztatás szintjének minden áron való fenntartására.³² A 77/187/EKG irányelv a tagállamok által a munkavállalók jogainak a vállalatok, üzemek és üzemrészek átszállása esetében való megóvása érdekében kibocsátott jogszabályok közelítéséről rendelkezik, melynek módosítása volt az 98/50/EK irányelv. A hazai jogalkalmazásban a kérdéskör a privatizáció során jelent meg, mert az irányelvben meg-

²⁹ A számításokban szereplő 2600 milliárd forint – mint a privatizáció kiinduló tőkeértéke – nem más, mint az akkori könyvelési szabályoknak megfelelő könyv szerinti érték és az érintett vállalatok telkeinek együttes értéke. Ez a forintösszeg fogalmilag sem azonos a tőkehozadék alapján kiszámított vagyonértékkel. A privatizációs bevételek nagy része – az 1990-1997. közötti adatok szerint 76 százalékuk, összesen 1020 milliárd forint – a költségvetésbe folyt be. Ez nyújtott fedezetet az államadósság GDP-hez viszonyított arányának 1995 utáni közel 20 százalékos csökkenéséhez. TARDOS Márton: *Sikerese a privatizáció?* Közgazdasági Szemle 1998. 4. szám 317-332. old.

³⁰ PRUGBERGER Tamás: *Visszās jogalkotási és jogalkalmazási tendenciák a hazai közszolgálat létszámleépítése körül.* Munkaügyi Szemle 2004. 10. szám 6-8. old.

³¹ HOÓS Tibor: *Az MRP-szervezet tulajdonszerzéséről.* Magyar Jog 2004. 3. szám 167. old.

³² BODA Dorottya – HOVORKA János – NEUMANN László: im. 1090. old.

határozott tényállások (gazdasági egységek átadása-átvétele) jellemezte a magánosítási folyamatot.³³

IV. A privatizáció lezárása

A különböző technikákkal megvalósított privatizáció döntő hányada az ezredfordulóig befejeződött. Folyamatosan figyelemmel volt kísérhető az állam vállalkozói vagyonának csökkentése,³⁴ leginkább akként, hogy a tartós állami tulajdonú – az állami tulajdon arányának és az állami tagsági (részvényesi) jogokat gyakorló miniszter, illetőleg szerv megjelölésével társasági részesedéssel – működő társaságok jegyzékét tartalmazó 1995. évi XXXIX. törvény 1. sz. mellékletét módosítani volt szükséges.

Az állami vagyonról szóló 2007. évi CVI. törvény helyezi hatályon kívül az alap privatizációs törvényeket 1995-ben a jogtörténet kelléktárába utaló 1995. évi XXXIX. törvényt, és az állami vállalkozói és kincstári vagyonát egy szervezet keretébe utalja. Az eltelt közel két évtized alatt az állami tulajdon lebontása megtörtént, az intézményes és tömeges privatizáció lezárult. Az állami vagyon lebontása lényegében megtörtént,³⁵ a kormánynak 2008. december 31-ig kellett jelentést terjesztenie az Országgyűlés elé az ÁPV Zrt. és jogelődei – mint a privatizáció lebonyolítására létrehozott célszervezetek – tevékenységéről és a teljes privatizációs folyamatról.

Az ÁPV Zrt. és jogelődei – mint a privatizáció lebonyolítására létrehozott célszervezetek – tevékenységéről és a teljes privatizációs folyamatról (1990-2007.) szóló kormányjelentés szerint³⁶ a privatizáció jelentősen hozzájárult az ország külföldi fizetőképességének javításához, adósságállományának csökkentéséhez.³⁷

A jelentés összegzése szerint a hazai privatizáció – még akkor is, ha voltak kevésbé sikeres programok, tranzakciók – mindenképpen elismerésre méltó eredményeként kell elkönyvelni, hogy arra gyakorlatilag mindvégig szervezeten, ellenőrzött módon, nagyobb zökkenők nélkül került sor. A lezajlott folyamat hozzájárult a hatalmas tömegű állami vagyon lebontásához, a hazai és külföldi magánbefektetők tulajdonszerzéséhez, a management szaktudás megjelenéséhez, a hazai piacgazdaság kialakulásához és fejlődéséhez.

³³ BERKE Gyula: *Konfliktusban a közösségi szociális politika és a tőke szabad mozgása*, Európai Jog, 2008/1., 36. old.

³⁴ Az 1995. évi XXXIX. törvény 1. sz. melléklete 2007.09.25. napján, a hatályon kívül helyezés időpontjában összesen 79 egészben vagy részben állami tulajdonú gazdasági egységet nevesít. Ez a szám még 2006. nyarán 116 gazdasági társaságot mutatott.

³⁵ A 2007. évi CVI. törvény melléklete 48 db 25%+1 szavazat; 50%+1 szavazat; 75%+1 szavazat vagy 100%-os állami részesedéssel működő gazdasági társaságot sorol fel.

³⁶ J/8582. számú jelentés. 2009. január. In: <http://www.parlament.hu/irom38/08582/08582.pdf>

³⁷ „Az induló vagyon 2007 végére folyó áron 918 milliárd Ft-ra csökkent le. A privatizációból származó állami bevétel 2.395 milliárd Ft összeget tett ki a vizsgált 1990-2007. közötti időszakban, míg a privatizációval összefüggésben összesen 1.370 milliárd Ft költség merült fel” – tartalmazza szó szerint a jelentés.

A privatizációs folyamat rendszerét lehet természetesen jogi eszközökkel vizsgálni, egyéb társadalmi, gazdasági, foglalkoztatási, lélektani hatásait azonban nem ez a tudományág hivatott megválaszolni. Ugyancsak – álláspontom szerint – nem jogi kérdés a bevételek és kiadások arányának a viszonyrendszere.

A privatizáció következtében tehát a magyar gazdaság szerkezete átalakult. Egyértelmű, hogy az oktrojált alapon létrejött domináns állami tulajdoni fölényre épülő – szocializmusra jellemző – tulajdonosi struktúra nem volt fenntartható, annak egyetlen elemével sem. A tulajdonosi rendszer átalakítása, az állami vállalatok és egyéb gazdasági egységek – trösztök, szövetkezetek – átszervezése egyértelműen része volt annak a társadalmi-gazdasági-tulajdonjogi-szociológiai fordulatnak, melyet rendszerváltásnak nevezünk. Törvényszerű volt átalakítani a korábbi viszonyokat, melynek következtében a gazdasági életben tömegesen jelentek meg a gazdasági társaságok. Az Alkotmány módosításával elhárult a vállalkozás szabadságának összes korlátja is. A korábbi vállalatvezetési rendszer átalakult, a törvényi keretek szabták meg – jól/rosszul – az új vezetési szisztémákat. Nem elhanyagolható körülmény, hogy az új vezetési struktúra kialakulásának az oka a tulajdonosi szerkezet megváltozásának is köszönhető.³⁸ Ennek első szabályozása az 1988-as társasági törvény volt, de a deregulációs rendelkezések sem voltak figyelmen kívül hagyhatóak.³⁹

* * *

Privatisation and its consequences – The changing role of the management

At the beginning of the 1990's massive privatisation process took place in Hungary. Recently, this process has almost completed. The author looks back and evaluates this economical transition, particularly its impact on the employment situation. This process has already started at the late 80's with so-called „spontaneous privatisation”, which included especially the restructuring of the companies. This first wave of privatisation was forced by financial constraints. The real reduction of the state ownership started after 1989 and this time the government took the initiative, organised and controlled the process. It set up the State Asset Agency in 1990, which supervised the privatisation. The article concentrates on the impact of the privatisation on labour law, as well. It describes the possibility of workers and managers to buy share in the company. The author highlights that a major shortcoming of the privatisation process was that the interest of workers and the protection of jobs were not considered as a main aim and this led to the radical increase of the unemployment.

³⁸ Multinacionális társaságok, külföldi állami-tartományi vállalatok, külföldi családi tulajdonú cégek, külföldi tőzsdéken jegyzett társaságok, valamint külföldi intézményi befektetők birtokolják, irányítják a hazai vállalati, pénzügyi rendszer többségét. Külföldi kontroll alatt van az ipar mint egy 2/3-a, a távközlés több mint 90%-a, az energiatermelés és -elosztás közel 60%-a, a pénzügyi szektor 70%-a, a kereskedelem fele. Ma már csak a mezőgazdasági ágazatban domináns a hazai tulajdon. In: ÁRVA László – DICZHÁZI Bertalan: *Globalizáció és a külföldi tőkeberuházások újabb fejleményei Magyarországon*, Kairosz Kiadó, Győr, é.n. 261. old.

³⁹ A gazdasági dereguláció keretében a kb. 3100 gazdasági jogszabályból 800-at helyezett hatályon kívül az 1990. évi XXII. törvény

EURÓPAI MUNKAJOG

Berke Gyula

Újabb ítéletek a transfer-irányelv alkalmazása körében

I. Az irányelv létrejötte és az Európai Bíróság korábbi gyakorlata (áttekintés)

Az európai közösségi szociálpolitika és munkajog fejlődésének történetében a hetvenes évek második fele különösen látványos eredményeket hozott. Ebben az időszakban születettek meg azok az irányelvek, amelyeket napjainkban a vállalkozások átstrukturálása munkajogi szabályai elnevezéssel szokás egy csokorban összefoglalni.¹ E körbe tartozik a csoportos létszámcsökkentésről (75/129/EGK), az üzemek, vállalatok átruházásáról (77/187/EGK) és a munkáltatói fizetéseképtelenségről (80/987/EGK) szóló irányelv. Noha mindhárom irányelv markáns szociálpolitikai, illetve munkavállaló-védelmi tartalommal rendelkezik, napjainkra jól látható, hogy az irányelvek a nyolcvanas évektől kezdve jelentős gazdasági-gazdaságpolitikai hatást is kiváltottak. Figyelemre méltó, hogy mindhárom irányelv a Római Szerződés akkor hatályos 100. cikkére támaszkodott, azaz olyan tárgykörökben születtek, amelyek „közvetlen hatással vannak a közös piac létrehozására vagy működésére.”

Az 1977. február 14-i 77/187/EGK irányelv a tagállamok által a munkavállalók jogainak a vállalatok, üzemek és üzemszék átállása esetében való megóvása érdekében kibocsátott jogszabályok közelítéséről rendelkezik. Az irányelvet a nemzetközi munkajogi irodalomban manapság röviden csak „business transfer” irányelvként említik, mivel a tárgyi hatályát megjelölő szabályban (az irányelv I. cikkében) meghatározott tényállásnak ez a szokásos angol nyelvű megnevezése. A magyar munkajogban a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 154. számú állásfoglalása által meghonosított kifejezéssel munkajogi jogutódlás elnevezéssel jelölik az irányelv által szabályozott jogintézményt. Az irányelv az említett irányelv-csoportból azért emelkedik ki, mert a megszületése óta eltelt mintegy három évtizedben rendkívül kiterjedt, a munkajogi, illetve szociálpolitikai ügycsoportban szokatlanul nagy ítélkezési gyakorlata alakult ki az Európai Bíróság előtti (előzetes döntéshozatali) eljárásokban. Napjainkig mintegy hatvan európai bírósági ítélet kapcsolódik az irányelv alkalmazásához.² Ez a kiterjedt ítélkezési és értelmezési gyakorlat számos új elemmel gazdagította az 1977. évi közösségi szabályozást, és

¹ Barnard, Catherine: *EC Employment Law*. Oxford, 2000, Oxford University Press, 445; Hős Nikolett: *A közösségi szociális politika ötven éve. Iustum Aequum Salutare III.* 2007/4, 103.

² A korábbi ítélkezési gyakorlatot áttekinti Berke Gyula: *Jogutódlás a munkáltató személyében. A munkáltató személyében bekövetkező változás az európai és magyar munkajogban (doktori értekezés)*. Pécs, 2006. (A továbbiakban: Berke: *Jogutódlás*), valamint uő.: *Konfliktusban a közösségi szociális politika és a tőke szabad mozgása – a 2001/23/EK irányelv Európai Bíróság-i gyakorlata*. *Európai Jog*, 2008/1. szám, 36. A kérdéskör rendkívül kiterjedt nemzetközi irodalommal rendelkezik, amelyet részletesen feldolgoztunk az elsőként említett dolgozatunkban. Az újabb áttekintések köréből ld. különösen: Novella, Marco – Vallauri, Maria Luisa: *Employee Rights on Transfer of Undertakings: Italian Legislation and EC Law*. *European Law Journal* 2008. No. 1., 55.; Barrett, Bavin: *Right Acquired on Acquired Rights: Examining Developments in Employment Rights on Transfers on Undertakings*. *Common Market Law Review*, 2005, 42, 1053.

elsősorban ennek nyomán került sor az irányelv 1998. évi módosítására a 98/50/EK irányelvvel. A jelenleg hatályos szöveg azzal alakult ki, hogy az eredeti és a módosító irányelvet egységes szerkezetbe foglalta a 2001/23/EK irányelv.

A vállalatok, vállalatrészek, üzemek, üzemszervek átruházásával kapcsolatos munkajogi problematika a magyar munkajogban a kilencvenes évek elejétől bontakozott ki. Már a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (Mt.) hatályba lépésekor szembeötlő volt, hogy a magyar munkajog hallgatott a business transfer szabályairól,³ hiszen az akkor már évtizedes európai bírósági gyakorlat jelezte, hogy a jogintézmény körében komoly jogalkalmazási nehézségek bontakoztak ki csaknem valamennyi európai államban. A hazai jogalkalmazásban a kérdéskör sajátos privatizációs kontextusban jelent meg, hiszen az irányelvben meghatározott tényállások (gazdasági egységek átadása-átvétele) tömegesen valósultak meg a nyolcvanas évek végétől kibontakozott magánosítási folyamatban. A jogalkotó hallgatása mellett a korabeli gyakorlatot a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának említett 154. számú állásfoglalása irányította. Az állásfoglalás, amely nyilvánvalóan a közösségi jogi szabályozás szem előtt tartásával született, rendkívül ellentmondásos megítélés⁴ váltott ki, részben kiemelkedő gazdasági jelentősége, részben szokatlan jogdogmatikai megoldása, részben pedig jogalkalmazási aktus jellegéből folyó hiányosságai okán.⁵ Noha az 1997. évi LI. törvény nyomán az Mt-ben is megjelentek a jogintézmény tételes jogi szabályai, ezek alkalmazása és értelmezése továbbra is komoly nehézségeket okozott a joggyakorlat számára.⁶

I.1. Az irányelv hatálya: „az identitását megőrző gazdasági egység átszállása” az Európai Bíróság gyakorlatában

Az 1977-ben kibocsátott irányelv alkalmazásának a kezdetektől alapkérdése volt a hatályával, különösen tárgyi hatályával kapcsolatos rendelkezések értelmezése.⁷ Az 1. cikk (1) bekezdése szerint az irányelvet a vállalatok, üzemek vagy üzemszervek szerződéses átruházás vagy összeolvadás alapján másra való átszállása esetében kellett alkalmazni. Noha az irányelv előkészítése során e tárgyi hatályt kijelölő szabály megalkotásakor komoly viták bontakoztak ki, amint az később bebizonyosodott, mégsem sikerült a jogalkalmazás számára megnyugtató megoldást találni.

Amint az Európai Bíróság gyakorlatában utóbb nyilvánvalóvá vált, az irányelv alkalmazása szempontjából kiemelkedő jelentőségűnek bizonyult a Bíróság által napjainkban

³ Kiss György – Berke Gyula: Kézikönyv a Munka Törvénykönyve alkalmazásához. Pécs, Régió Kiadó, 1992, 136.

⁴ Ld. pl. az AB 500/B/1994. számú határozatot.

⁵ Kiss György: A Legfelsőbb Bíróság MK 154. számú állásfoglalása a munkavállalók jogainak a vállalatok, üzemek, és üzemszervek tulajdonosváltása esetén történő megővéséről szóló 77/187 (EGK) számú irányelv tükrében. Jogtudományi Közöny, 1995/437.

⁶ Ld. Neumann László – Prugberger Tamás (szerk.): A munkáltatói jogutódlás esete. Miskolc, 2004, Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért.

⁷ Von Alvensleben, Constantin: Die Rechte der Arbeitnehmer bei Betriebsübergang im Europäischen Gemeinschaftsrecht. Baden-Baden, 1992, Nomos Verlagsgesellschaft, 111.

is gyakorta felhívott Spijkers ügy.⁸ Ebben az ügyben alakult ki a Bíróság által napjainkig használt fogalom, az „identitását megőrző gazdasági egység átszállása,” és az ítélet megállapításai napjainkig beszámítási pontját képezik a bírósági gyakorlatnak. Az Európai Bíróság tehát féltette a vállalat, üzem, üzembrész fogalmának (nyelvtani) értelmezésével kapcsolatos nehézséget, és ezeket mintegy felváltotta a gazdasági egység fogalmával. Megállapítása szerint az irányelv célja a gazdasági egység körében fennálló munkajogviszonyok kontinuitásának biztosítása, függetlenül a gazdasági egység tulajdonosának (illetve az annak tekintetében rendelkezésre jogosultnak) az esetleges változásától. Ebből pedig az következik, hogy az átszállás irányelvben foglalt fogalmának értelmezésénél perdöntő, hogy a gazdasági egység (az átszállás nyomán) megőrzi-e identitását, azaz tevékenysége ténylegesen tovább folyik, illetőleg újra megkezdődik-e. A Bíróság szerint e feltétel vizsgálatánál az adott tényállást jellemző valamennyi körülményt összességében kell figyelembe venni. E körülmények között ugyanakkor alapvető jelentősége van a vállalat (üzem) tevékenysége jellegének, annak, hogy került-e sor immateriális vagy materiális vagyonelemek átruházására, került-e sor a személyzet (egy részének) átvételére, az ügyfélkör részben vagy egészben azonos-e (az átadás-átvételt követően), azonos-e (legalább részben) a gazdasági egység által folytatott tevékenység, volt-e megszakítás az egység tevékenységében. Az említett kritériumokat napjainkban „Spijkers-kritériumokként” is említik, amelyek mérföldkövet jelentettek a business transfer megítélésének módszertanában.⁹ Ebből az ítéletből származik az a megközelítés is, hogy a gazdasági egység „erőforrások szervezett csoportja,” amely fordulat 1998-ban ugyancsak bekerült az irányelv 1. cikkét módosító rendelkezések közé.

Az ugyancsak viszonylag korai, egy szezonszerűen nyitva tartó dán kisvendéglő ügyében, a Ny Mølle Kro ügyben¹⁰ a gazdasági egység átszállásának az az aspektusa jelent meg, hogy miként értékelhető az egység tevékenységében bekövetkező időszakos, átmeneti megszakítás. A Bíróság szerint az átmeneti megszakítás nem (feltétlenül) utal arra, hogy az egység tevékenysége megszűnt volna. Amennyiben pedig ez (a megszűnés) nem következik be, úgy sor kerülhet az irányelv hatálya alá tartozó átszállás megállapítására.

Az identitását őrző gazdasági egység átszállásának körében a legnagyobb visszhangot a Schmidt ítélet¹¹ váltotta ki, amelynek nyomán úgy tűnt, hogy a Bíróság szakít a Spijkers ügyben kialakított szempontrendszerrel. Az ügy tényállása szerint a munkavállalót takarítói munkakörben egyedülként foglalkoztató német bankfiók a takarítási tevékenységet „kiszervezte.” A kiszervezés (az ún. outsourcing) során vállalkozási szerződést kötött egy takarító vállalkozással a korábban a munkavállaló által ellátott tevékenység elvégzésére. Az ügy felperes munkavállalója a munkajogviszony átszállásának megállapítása iránt indított keresetet. A nemzeti bíróságok elutasító álláspontját követően az

⁸ C-24/85. Jozef Maria Antonius Spijkers v. Gebroeders Benedik Abattoir CV et Alfred Benedik en Zonen BV

⁹ Windt, Johann: Die Neukonstruktion des Tatbestands des Betriebsübergangs. Berlin, 2005, Duncker & Humblot, 90.

¹⁰ C-287/86. Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark v. Ny Mølle Kro

¹¹ C-392/92. Christel Schmidt v. Spar- und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen

Európai Bíróság – általános megdöbbenésre – megállapította az irányelv alkalmazandóságát a tényállásban. A megdöbbenést az váltotta ki, hogy az ügyben materiális vagy immateriális vagyon(részek) átruházására egyáltalán nem került sor, a Bíróság ennek ellenére foglalt állást a „Betriebsübergang” megállapítása mellett. Noha fordulatra nem került sor, az ítéletnek kétségtelenül újszerű szemléleti eleme, hogy mintegy „relativizálta” a gazdasági egység átszállásának megítélésénél irányadó Spijkers-kritériumokat. Arra – az egyébként helytálló – következtetésre jutott ugyanis, hogy az egyes kritériumoknak a gazdasági egység tevékenységének jellegétől függően eltérő jelentősége van az átszállás megítélésénél, másként: bizonyos gazdasági érdekű tevékenységek esetében a materiális vagy immateriális vagyonelemek (átruházásának) jelentősége a tevékenység identitásának megítélése szempontjából jelentéktelen, azaz ezek nélkül is megvalósulhat az irányelv tárgyi hatálya alá tartozó tényállás. Az ügy másik lényeges aspektusa az volt, hogy egyetlen munkavállaló is lehet „üzem,” azaz a foglalkoztatott munkavállalói létszám az átszállás megítélése szempontjából érdektelen. A német munkajogi gondolkodásnak mindenestre komoly nehézséget okozott az Európai Bíróság okfejtése konzekvenciáinak levonása. Az ítéletet kísérő felzúdulás annak volt köszönhető, hogy annak következményeként a kiszervezési ügyletek ellehetetlenülésének veszélye fenyegetett, hiszen minden ilyen ügylet a munkavállalók átvételének kötelezettségével járt volna. Utóbb a Bíróság az ugyancsak német kérelemre indult Süzen ügyben¹² határozottan visszatért a Spijkers-kritériumokhoz, illetve fokozottan hangsúlyozta azok összegző figyelembe vételének szempontját.

A Rask ügy¹³ a gazdasági egység átadásának-átvételének kérdésében azt a következtetést hozta, hogy a vállalkozások ún. melléktevékenységei esetében is alkalmazni kell az irányelv rendelkezéseit. A Rygaard ügyben¹⁴ a gazdasági egység fogalmának azt az elemét hangsúlyozta az Európai Bíróság, hogy annak bizonyos tartósságot kell felmutatnia, azaz egy vállalkozásszerű (egyszeri) teljesítési aktus céljára létrehozott gazdasági egység körében foglalkoztatottak munkajogviszonyára, illetve azok átszállására nem kell alkalmazni az irányelv rendelkezéseit.

Igen terjedelmes része a kialakult bírói gyakorlatnak a gazdasági egység átadásának-átvételének alapjául szolgál(hat)ó jogügyletek körének meghatározása. A Bíróság igencsak változatos ügyletekkel találkozott, ám az ítélezési gyakorlatból levonható következtetés egyértelmű: minden olyan ügylet az irányelv hatálya alá tartozik, amely alkalmas a gazdasági egység fölötti hatalom megszerzésére. Az irányelv 1. cikkének (1) bekezdéséből látszólag az következett volna, hogy csak a tulajdonjog megszerzésére alkalmas ügyletek tartoznak ebbe a körbe, ám a Bíróság korán világossá tette, hogy álláspontja szerint a használat („üzemeltetés”) jogának megszerzése nyomán is megvalósulhatnak az irányelv hatálya alá tartozó tényállások. A már említett Ny Mølle Kro ügyben az a tétel is megfogalmazódott, hogy a határozott időre kötött használati

¹² C-13/95. Ayse Süzen v. Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice

¹³ C-209/91. Anne Watson Rask and Kirsten Christensen v. ISS Kantinenservice A/S.

¹⁴ C-48/94. Ledernes Hovedorganisation, acting on behalf of Ole Rygaard v. Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Stry Mylle Akustik A/S

szerződések megszűnése révén is megvalósul(hat) az identitását őrző gazdasági egység átszállása (a korábbi használatba adóra).¹⁵

A különböző jogügyletek megítélésének külön fejezetét képezik azok az ügyek, amelyekre azt mondhatjuk, hogy azok (alaptényállása) az irányelv 1. cikke szerinti szerződéses átruházást valósította meg „szerződés nélkül”. A Bíróság gyakorlatában számos olyan eset fordult elő,¹⁶ amelyekben az átadó és az átvevő között közvetlen jogügyleti kapcsolat nem állott fenn, hanem az ő (azonos) harmadik személyhez fűződő szerződéses kapcsolatuk alapozta meg az irányelv hatálya alá tartozó tényállás megvalósulását. Ezeknek a tényállásoknak általában az volt a közös jellemzője, hogy az átadó polgári jogi kötelmi viszony alapján teljesített valamilyen szolgáltatást harmadik személy részére, majd ez a harmadik személy a(z azonos) szolgáltatást utóbb mástól vette igénybe (újabb szerződés alapján, illetve a korábbi szerződéses viszonyt felszámolva) azzal, hogy a harmadik fél által a teljesítés érdekében rendelkezésre bocsátott ingatlan, esetleg ingóságok az új szolgáltatóhoz kerültek, általában használatba. E körbe tartozott az ezredfordulót követően az Oy Liikenne ügy is,¹⁷ amelynek alaptényállásában egy közforgalmú autóbuszjáratokat üzemeltető vállalkozással kapcsolatban merült fel az irányelv alkalmazhatósága. Hasonló jellegzetességet mutatott a Temco¹⁸ ügy alaptényállása is.

I.2. Az irányelv egyéb rendelkezései a bírói gyakorlatban

Amint vázlatosan bemutattuk, az Európai Bíróság-i gyakorlat túlnyomórészt az irányelv (tárgyi) hatályával összefüggő értelmezési kérdésekben bontakozott ki. Az irányelv egyéb rendelkezéseinek alkalmazása csak elvétve került napirendre. Ezeket az alábbiakban röviden összegezzük.

Az irányelv 3. cikk (1) bekezdésének szabálya a transfer tényállásokhoz kapcsolódóan a munkajogviszony jogi sorsáról rendelkezett (rendelkezik): az átruházás időpontjában fennálló (a gazdasági egységhez kapcsolódó) munkajogviszonyból folyó jogok és kötelezettségek átszállnak az átadóról az átvevőre. Ennek a munkáltatói alanyváltásnak a bekövetkezésével kapcsolatosan is található számos – napjainkban is érvényes - figyelemre méltó tétel az Európai Bíróság korabeli gyakorlatában. A Berg ügyben¹⁹ rögzítette a Bíróság, hogy a munkáltató pusztán az átadás-átvétel megvalósulásának tényénél fogva szabadul a munkajogviszonyból származó kötelmei alól. Az ítélet nyomán megerősödött, illetve utóbb stabilizálódott az automatikus átszállás eszméje. Ennek gyakorlati jelentősége ott van, hogy a munkajogviszonyok átszállása joghatásának bekövetkezése nem

¹⁵ Az alább említendő 2008. évi Kirtuna ítéletben bérleti szerződések képezték a gazdasági egység átadásának átvételének alapját.

¹⁶ Az első ilyen jellegű ügyben kialakított álláspontjához a Bíróság mindvégig tartotta magát. C-29/91. Dr. Sophie Redmond Stichting v. Hendrikus Bartol

¹⁷ C-172. Oy Liikenne Ab. v. Pekka Liskojärvi and Petti Juntunen

¹⁸ C-51/2000. Temco Service Industries SA v. Samir Imzilyen a.o. Az utóbb említett ügyek ismertetését ld. Berke 2008, 39.

¹⁹ C-144-145/87. Harry Berg and J. T. Busschers v. Ivo Martin Besselsen

a felek jognyilatkozatain alapul (hanem pusztán a transfer tényállás megvalósulásán). Az alanyváltáshoz nem szükséges sem a felek egy-, sem többoldalú jognyilatkozata. Az átadó munkáltató kötelezetti pozíciója a munkavállaló hozzájárulása nélkül szűnik meg, illetve az átvevő kötelezetti (és persze jogosulti) helyzete ugyancsak e nélkül keletkezik. Ugyanígy szükségtelen a joghatás bekövetkezéséhez az átadó és átvevő erre irányuló kétoldalú megállapodása, esetleg az érintett felek háromoldalú szerződése. A munkajogviszony tehát ex lege száll át a maga teljességében (engedményező, illetve tartozásátvállaló tartalmú jognyilatkozatok nélkül). Ez a szemlélet a magyar Legfelsőbb Bíróság jogutódlási gyakorlatában egyébként már a kezdetektől jelen volt, annak okán is, hogy a 154. számú munkaügyi kollégiumi állásfoglalás dogmatikai koncepciója lényegében az volt, hogy az üzemszállási tényállások joghatását az általános jogutódlás joghatásaival azonosan rögzítette.²⁰ A már említett Rask ügy alaptényállásának egyik eleme volt, hogy az átszállást követően a munkáltató egyoldalúan módosított bizonyos az átadást megelőzően fennállott munkafeltételeken. A bírósági álláspont lényege akként foglalható össze, hogy – noha a gazdasági egységhez kapcsolódó munkajogviszonyok változatlan tartalommal szállnak át az átvevőre – az egyoldalú munkáltatói változtatások abban az esetben jogszerűek lehetnek, ha azokat egyébként (függetlenül az átszállás bekövetkezésétől) a nemzeti jog megengedi. Másként: az átadó egyoldalú változtatási lehetősége azonos az átvevő változtatási lehetőségével, azaz az átszállás nem szűkíti a nemzeti jog által a munkáltató számára biztosított jogkört. Ez a konzekvens álláspont tulajdonképpen a munkajogviszony változatlan tartalommal való átszállásának gondolatát erősíti.

Ugyancsak az irányelv 3. cikk (1) bekezdésében rögzített jogutódlási joghatáshoz kapcsolódott a Celtec ügy,²¹ amely a munkajogviszonyok átszállásának időpontjára vonatkozó kérdést érintette. Nyilvánvaló, hogy az átszállás időpontjának pontos meghatározása alapvető jelentőségű a jogutódlási szabályok alkalmazása szempontjából, hiszen például csak az ekkor fennálló munkajogviszonyok sorsát érinti a jogutódlási jogkövetkezmény, vagy ebben az időpontban kezdődik a (3) cikk (3) bekezdés második albekezdésében említett egy éves időtartam, amelyre korlátozhatják a tagállamok a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának kötelezettségét. A Bíróság szerint az átszállás/átruházás időpontja fogalom akként értelmezendő, hogy az „a kérdéses egység működtetéséért felelős munkáltatói jogkörnek az átadóról az átvevőre történő átruházása megvalósulásának időpontjára vonatkozik.”²²

A munkajogviszony automatikus (ex lege) átszállásának gondolata kapcsán az Európai Bíróság sajátos dilemmával került szembe a Katsikas ügyben.²³ A német bíróság

²⁰ A korabeli hazai bírói gyakorlatban ez a tétel rendszerint úgy jelent meg, hogy a munkajogviszonyból folyó jogok és köteleességek átszállásához „nincs szükség áthelyezésre” vagy „nincs szükség új munkaszerződés megkötésére.” (Pl. BH 1995/434., 1997/153.). A korábbi magyar munkajogban az áthelyezés volt az a (nevesített) ügylet, amely a felek háromoldalú megállapodása alapján cserélte ki a munkáltatói alanyt. Az 1992-ben hatályba lépett Mt. ezt a munkajogviszonyt megszüntető (együttal keletkeztető) jogcímet már nem ismerte, illetve csupán a záró rendelkezések körében (209. §) utalt a törvény hatályba lépését megelőzően létrejött áthelyezésre irányuló megállapodásokra. Ehhez ld.: Berke: Jogutódlás, 211. o.

²¹ C-478/03. Celtec Ltd kontra John Astley és társai

²² Ld. az ítélet 36. pontját.

²³ C-132/91, C-138/91, C-139/91. Grigoris Katsikas and Angelos Konstantinidis and Uwe Skreb and Günter Schroll v. Stauereibetrieb Paetz & Co. Nachfolger GmbH

által kezdeményezett előzetes döntéshozatali eljárásban a munkavállaló ellentmondási jogának lehetősége merült fel. Ennek a német jogi jogintézmények az a sajátossága, hogy a munkavállaló nyilatkozatával megakaszthatja a munkajogviszony automatikus átszállását, azaz fenntarthatja munkajogviszonyát az eredeti (átadó) munkáltatóval. Látható, hogy ez a nemzeti jogi megoldás fokozottan szem előtt tartja a magánautonómiát, hiszen lehetőséget biztosít a munkavállaló számára a másik szerződő fél megválasztására, legalábbis abban az értelemben, hogy a munkavállaló nyilatkozatával kizárhatja az automatikus alanycserét.²⁴ Noha az irányelv 3. cikk (1) bekezdéséből ilyen lehetőség nem következik, az Európai Bíróság mégsem találta a közösségi jogba ütközőnek ezt a nemzeti jogi megoldást. Indokolásának lényege az volt, hogy az irányelv a munkavállalónak jogot kíván biztosítani a munkajogviszony (változatlan) fennmaradásához, nem pedig az ő köteletségét rögzíti. Az automatikus átszállás dogmatikai konstrukciójának ez a fellazítása megítélésünk szerint több szempontból aggályos. Komolyan veszélyezteti a gazdasági forgalom biztonságát, illetve jelentősen sértheti az átvevő munkáltató jogos gazdasági érdekeit, hiszen elbizonytalanítja azokat a létrejött jogügylet alapján fennálló várakozásait, hogy gazdaságilag működőképes egységet vesz át, amelynek révén kielégülhetnek az ügylethez fűződő érdekei.

A kilencvenes évek végéig kibontakozott gyakorlat másik központi problémája volt az irányelv alkalmazása a munkáltató fizetéseképtelenségi helyzetében folyó eljárásokban. Az irányelv hallgatott e tárgyban, így a hatályos szabályok kialakításában (az 1998. évi módosítás vonatkozó rendelkezéseinek létrejöttében) az Európai Bíróságnak kiemelkedő szerep jutott. Az ítélezési gyakorlat alapvető elvi tézisei már viszonylag korán, az Abels ügyben²⁵ kialakultak. Az ügyben az irányelv szabályainak a holland csődjog „surcerance van betaling” elnevezésű eljárásában való alkalmazandósága került előtérbe. Ezzel az eljárással kapcsolatban a Bíróság azt rögzítette, hogy az eljárás célja nem a munkáltató(i vagyon) elszámolása, azaz a munkáltató megszüntetése, hanem éppen ellenkezőleg, sajátos adóvédelmi szabályok révén működésének további biztosítása. A Bíróság részben az irányelv céljából, részben rendszertani jellegzetességeiből kiinduló értelmezéssel arra a következtetésre jutott, hogy az ilyen természetű eljárások nem zárhatók ki az irányelv hatálya alól. Megfordítva: a munkáltató megszüntetésére irányuló fizetéseképtelenségi eljárásokban nem kell érvényesíteni a tagállamoknak az irányelv munkavállaló-védelmi célkitűzését. (A tagállamok a szabályok hatályát ugyanakkor kiterjeszthették ezekre az eljárásokra is.) A kilencvenes évek végéig több (többnyire az olasz munkajogot érintő) ítélet is foglalkozott a szóban lévő kérdéssel és azt állapíthatjuk meg, hogy a Bíróság mindvégig konzekvensen ragaszkodott a nyolcvanas évek elején kifejtett álláspontjához, amely tehát végül az irányelv 5. cikkében jelent meg. Megemlítjük, hogy a magyar munkajogban a jogutódlási szabályoknak a fizetéseképtelenségi eljárásban való differenciált alkalmazása soha nem merült fel, azaz a kezdetektől napjainkig az az álláspont uralkodik, hogy a jogutódlási szabályok teljes körűen az általános szabályok szerint érvényesülnek ezekben az eljárásokban (csődeljárásban, végelszámolási, felszámolási eljárásban

²⁴ Pietzko, Joachim: Der Tatbestand des § 613a BGB. Berlin, 1988, Duncker & Humblot, 221.

²⁵ C-135/83 H. B. M. Abels v. Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de Metalindustrie en de Electrotechnische Industrie

egyaránt). E jogalkotói szándékot egyértelműsítette 2003-ban az Mt. 85/B. §-ba iktatott azon rendelkezés, mely szerint a jogutódlási tényálláshoz kapcsolódó munkáltatói tájékoztatási és konzultációs kötelezettség a munkáltató felszámolóját is terheli (a munkavállalói érdekképviseletekkel szemben).²⁶ Az Európai Bíróság legutóbb²⁷ az általunk most áttekintett időszakban napirenden volt C-561/07. Bizottság kontra Olaszország ügyben foglalkozott a fizetésképtelenségi problematikával, közelebbről az irányelv 5. cikkének alkalmazásával. Ennek az ügynek az ismertetését is azért mellőzzük, mert a magyar munkajogi jogalkalmazás számára nincs jelentősége.

Említésre méltó még az irányelv rendelkezéseinek jogi természetével kapcsolatos problematika, közelebbről az, hogy a tagállamok eltérhetnek-e annak rendelkezéseitől. E kérdés több európai bírósági ítéletben²⁸ felmerült, és a bírósági álláspont összegzéseként az állapítható meg, hogy az irányelv rendelkezései „egyoldalúan diszpozitívak”, azaz csak a munkavállaló javára engednek eltérést a tagállamok számára. E megközelítést napjainkra már az Alapító Szerződés 137. cikke is rögzíti és valamennyi a kilencvenes évektől megjelent munkajogi tárgyú irányelv is tartalmazza.

Az irányelv a business transfer tényállásokhoz kapcsolódó munkajogi jogkövetkezmények komplex szabályozására törekedett²⁹ abban az értelemben, hogy rögzítette mind az individuális, mind pedig a kollektív munkajogi joghatásokat.³⁰ Ezen utóbbiak problémája csupán kivételesen jelent meg a Bíróság gyakorlatában. Az ezredforduló utáni időszakból említésre méltó a Werhof ügy.³¹ Ennek ítéletében azt rögzítette a Bíróság, hogy az átvevő (jogutód) munkáltatót nem kötik az átszállást követően a jogelőre kiterjedő hatályú kollektív szerződés módosítások, azaz a jogutód az átszállás időpontjában hatályos kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartására köteles. Hasonló probléma a hazai jogalkalmazásban is felmerült és annak megoldására a Legfelsőbb Bíróság meg lehetőségen ellentmondásos megoldást választott.³²

²⁶ A magyar jognak ez a határozott álláspontja több szempontból is megkérdőjelezhető. Erre utalnak a tagállamok jogában érvényesülő igen változatos megoldások is. A probléma gyakorlati vonatkozása az, hogy a jogutódlási szabályok alkalmazása a felszámolási eljárásokban oda vezet, hogy lényegesen elnehezíti a csődvagyon reorganizációját, hiszen a munkajogviszonyok átszállásával a csődvagyonból szerző kötelezettségeket is szerez. Ez az oka annak, hogy ma már az irányelv – kellő garanciák beépítésével – lehetővé teszi az irányelv szabályainak korlátozott alkalmazását, illetve kizárását.

²⁷ Az alább említendő Kirtuna ügynek is van – mellékesen – a fizetésképtelenségi eljárásokat érintő vonatkozása, ám ebben az ügyben az elsődleges kérdés az irányelv 3. cikk (1) bekezdésének értelmezése volt.

²⁸ Elsőként a Daddy's Dance Hall ügyben (C-324/86. Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v. Daddy's Dance Hall A/S) vagy a munkavállalói ellentmondási joggal kapcsolatosan ímént említett Katsikas ügyben.

²⁹ Ugyanakkor – amint azt az Európai Bíróság számos alkalommal hangoztatta – csupán részleges jogharmonizációs céllal született, azaz nem törekedett a tagállamok tárgybani szabályainak teljes körű harmonizációjára.

³⁰ Ld. Waas, Bernd: Tarifvertrag und Betriebsübergang. Baden-Baden, 1999, Nomos Verlagsgesellschaft.

³¹ C499/04. Hans Werhof kontra Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG. Ismertetését ld. Berke 2008, 45.

³² A határozatot a Munkaügyi Értesítő 2005/3. száma ismertette. Kritikáját ld.: Berke Gyula: A jogelődi munkáltatónál végrehajtott bérfejlesztés hatása a jogutódnál továbbfoglalkoztatottakra. Munkaügyi Értesítő 2005/4., 128.

II. Az Európai Bíróság újabb gyakorlata³³

II.1. Az identitását őrző gazdasági egység: újabb adalékok az irányelv tárgyi hatályára vonatkozó szabály értelmezéséhez

Amint említettük, az irányelv alkalmazásának és értelmezésének körében az elmúlt évtizedekben az 1. cikk (az irányelv hatálya, különösen tárgyi hatálya) okozta a legjelentősebb nehézségeket a nemzeti bíróságok számára, illetve ennek okán az Európai Bíróság gyakorlatában is az ilyen tárgyú ügyek fordultak elő a legnagyobb számban. Nem igazolódtak be ugyanakkor azok a várakozások, amelyek szerint az irányelv 1998. évi módosítása egyértelművé teszi az említett szabályokat, hiszen az ezredforduló után is szép számmal találunk ilyen tárgyú ügyeket az Európai Bíróság gyakorlatában.

A legutóbbi, az irányelv tárgyi hatályát érintő ítélet a Klarenberg ügyben született 2009. február 12. napján.³⁴ Az előzetes döntéshozatal iránti kérelmet a Landesarbeitsgericht Düsseldorf terjesztette elő 2007. augusztus 10. napi határozatával. Az ügyben állást foglalt a Német Szövetségi Köztársaság Kormánya és a Bizottság is. A kérelem alapvetően az irányelv 1. cikk (1) bekezdés a) és b) pontjának értelmezésére vonatkozott, noha egyéb kérdéseket is érintett.

Az alapeljárásban felmerült tényállás lényeges elemei a következők voltak. A felperes munkavállaló az ET Electrotechnology GmbH (ET) elnevezésű vállalkozással állott munkajogviszonyban, amely vállalat a kohászatban alkalmazott technológiák fejlesztésére és gyártására szakosodott. A munkavállaló részlegvezető munkakört töltött be; három csoportból álló részleget, illetve egyúttal egy csoportot vezetett. Az alperes Ferrotron ugyancsak a kohászati iparhoz kapcsolódó tevékenységet végzett. Az ET 2005. novemberében a Ferrotronnal és annak amerikai anyavállalatával „asset and business share and purchase agreement” elnevezésű megállapodást kötött az ET által kifejlesztett egyes (informatikai, illetve szoftver) termékekre vonatkozóan. A megállapodás alapján a Ferrotron anyavállalata szerezte meg a termékekre vonatkozó valamennyi jogot, illetve ehhez kapcsolódóan a fejlesztéshez szükséges hardver-állományt és szállító- és vevőlistákat. A Ferrotron átvette továbbá az ET egyes munkavállalóit is, akiknek tevékenysége korábban a termékek fejlesztéséhez kapcsolódott. Az átvett munkavállalókat integrálták a Ferrotron szervezetebe azzal, hogy ők az átvételt követően az ET-től megszerzett technológián kívül más termékekkel összefüggő feladatokat is elláttak. Miközben az ET ellen fizetéseképtelenségi eljárás indult, Klarenberg keresetet nyújtott be a munkaügyi bírósághoz, amelyben kérte a Ferrotron-nál való továbbfoglalkoztatását (mivel az ő átvételére korábban nem került sor). Az elutasítást követő fellebbezési eljárásban a Landesarbeitsgericht alapvetően alkalmazandónak látta a BGB 613a. § (1) bekezdését, hiszen megítélése szerint a szerződéssel átadott technológia (és informatikai jellegű erőforrások, eszközök, szállítói

³³ Az alábbiakban az Európai Bíróság gyakorlatában az elmúlt mintegy két esztendőben felmerült ügyeket tekintjük át. Az ezredfordulót követő időszak gyakorlatához ld. Berke, 2008.

³⁴ C-466/07. Dietmar Klarenberg kontra Ferrotron Technologies GmbH

és vevőlisták, munkavállalók, know-how stb.) a Ferrotronra átruházott „üzemrésznek”³⁵ minősül.³⁶ Kétségesnek látta ugyanakkor a bíróság azt, hogy valóban az irányelv szerinti átruházásról (átadás-átvételtől) van szó, mivel az üzem(rész) tevékenységében lényeges változás következett be, azaz a korábbi bírói gyakorlatban rögzített „identitás” feltétele megdőlni látszott. Az előterjesztő bíróság szerint az irányelv 1. cikkében meghatározott tényállás abban az esetben valósul meg, ha az átvevő szervezeten is megtartja az üzemrész önállóságát, illetve megfordítva: amennyiben az átadott források beilleszkednek az átvevő szervezeti rendszerébe vagy „feloldódnak” egy nagyobb szervezeti egységben, úgy nem lehet szó az irányelv szerinti átruházásról. Az előterjesztett kérdés is lényegében erre irányult, azaz arra vonatkozott, hogy az irányelv hatálya alá csak azok az ügyletek tartoznak-e, amelyek során az átadott-átvett szervezeti egység (üzemrész) az átvevőnél is megőrzi szervezeti önállóságát.³⁷

A Landesarbeitsgericht által feltett kérdésre az Európai Bíróság végül elutasító választ adott abban az értelemben, hogy az alaptényállásban alkalmazandónak látta az irányelv szabályait (az előterjesztő bíróság által megállapítandó tényállás fényében). Érvelésének lényeges elemei a következők voltak. Elsőként arra utalt a Bíróság, hogy az irányelv 1998. évi módosítására a korábbi bírói gyakorlatban kialakult szempontok érvényesítése érdekében került sor. E gyakorlat meghatározó szempontja a munkajogviszonyok folyamatosságának és a munkavállalók védelmének biztosítása volt.³⁸ Ezt követően – eddigi gyakorlatában első alkalommal – az Európai Bíróság az irányelv 1. cikk (1) bekezdés a) és b) pontjának egymáshoz való viszonyára vonatkozó tételt fejtett ki. Eszerint a gazdasági egység identitásának megőrzésre utaló b) pont leonthatja az általános szabályt kimondó a) pont hatályát, azaz a munkavállalók védelmének terjedelmét. Ennek okán a b) pont rendelkezését szűken kell értelmezni, hiszen az irányelv említett általános célja éppen a munkavállalók védelme. E szűk értelmezésnek – szemben az alperesi állásponttal – az felel meg, ha gazdasági egység azonosságát nem pusztán szervezeti értelemben fogjuk fel.³⁹ Utalt a Bíróság arra is, hogy az 1. cikk (1) bekezdés b) pontja a szervezeti elem mellett a gazdasági tevékenység folytatása lehetőségének elemét is hangsúlyozza. E két elem egységet alkot, amely egységet az irányelv céljának fényében kell értelmezni. Ez pedig azt hozza magával, hogy az azonosság a termelési tényezők közötti funkcionális kapcsolat fennmaradásában nyilvánul meg, hiszen ez teremti meg annak lehetőségét, hogy az átvevő ezen erőforrásokat használja (még akkor is, ha az erőforrásokat saját szervezetébe illeszti, illetve megszünteti az átvett erőforrások szervezeti egység/esség/ét). A Bíróság – utalva a német kormány és a Bizottság álláspontjára – rögzítette, hogy az irányelv 6.

³⁵ Az ítélet magyar fordítása az „üzletrész” kifejezést használja – egyezően az irányelv magyar nyelvi változatával és ez esetben is pontatlanul.

³⁶ A BGB 613a. § (1) bekezdés első mondatának rendelkezése szerint amennyiben egy üzem vagy üzemrész jogügylet révén másra („Inhaber”) száll át, úgy ez az átszállás időpontjában fennálló munkajogviszonyból származó jogok és köteleességek alanya lesz. A rendelkezés az irányelv 3. cikk (1) bekezdés első mondatának átvételét célozza a német munkajogban.

³⁷ A Ferrotron az ügyben vitatta az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatóságát is. Érveinek taglalását mellőzzük; az Európai Bíróság a kérelmet elfogadta. Ld. az ítélet 24-35. pontjait.

³⁸ Ld. az ítélet 40. pontját.

³⁹ Ez ugyanis oda vezethetne, hogy amennyiben az átvevő saját szervezetébe illeszti, abban mintegy feloldja az átvett egységet, úgy kikerülhetné az irányelv alkalmazását.

cikk (1) bekezdés első és negyedik albekezdése is azt erősíti, hogy az irányelvet minden átruházásra (átadás-átvételre) alkalmazni kell, függetlenül attól, hogy az átruházott gazdasági egység megtartja e szervezeti önállóságát az átvevő szervezetében.

Meg kell állapítanunk, hogy figyelemre méltó érveléssel találkozunk, legalábbis abban az értelemben, hogy az Európai Bíróság – ismereteink szerint – a 6. cikk kollektív munkajogi tárgyú rendelkezését a tárgyi hatály meghatározása, illetve az erre vonatkozó szabály értelmezése során még nem hívta fel. A 6. cikk a munkavállalói képviselők soráról rendelkezik (azok folyamatosságát kívánja garantálni) és valóban elkülönítve kezeli azokat az eseteket, amelyekben az átadott gazdasági egység megőrzi, illetve nem őrzi meg szervezeti önállóságát. Helytállóan tűnik tehát az a bírósági álláspont, hogy az irányelv hatálya az átadás-átvétel nyomán szervezeti önállóságát veszítő, az átvevői munkaszervezetben feloldódó gazdasági egységekre is kiterjed.

A Bíróság végezetül arra az alperesi érvelésre reagált, hogy az átruházott gazdasági egység szervezeti önállóságának elvesztése esetén a munkajogviszony folyamatossága nem biztosítható, hiszen például a felperes Klarenberg által korábban betöltött egységvezetői állás sem feleltethető meg egyetlen más azzal egyenértékű pozíciónak az új munkaszervezetben belül. Tulajdonképpen szellemesnek is mondhatjuk a bírósági álláspontot. Annak lényege ugyanis az, hogy az irányelv 4. cikk (2) bekezdésének alkalmazásában több olyan eset (ld. alább) is előfordult, amelyekben a korábbi munkavállalói pozíció – az átvevő közjogi jogállása miatt – nem volt fenntartható, azaz a változatlan foglalkoztatás lényegében elleheterlenül. E tényállások azonban nem az irányelv alkalmazásának mellőzését hozzák magukkal, hanem (csupán) azt, hogy a munkafeltételek lényeges és a munkavállalóra hátrányos megváltoztatásának szabályát kell alkalmazni, azaz azt, hogy a munkaszerződés esetleges megszűnéséért a munkáltatót terheli a felelősség. Ez az érvrendszer – megítélésünk szerint – gyakorlatilag oda vezet, hogy amennyiben a munkavállaló az átvétel nyomán bekövetkező szervezeti változást követően teljesít, úgy a munkajogviszony sorsa az irányelvnek megfelelően rendezett, amennyiben viszont megszűnteti a munkajogviszonyt, úgy alkalmazni kellene az irányelv 4. cikk (2) bekezdését (ugyancsak ld. alább). A szervezeti változtatás ugyanakkor megalapozhatja a munkáltatói rendes felmondást is, hiszen a 4. cikk (1) bekezdés második mondata ezt nem zárja ki, sőt éppen ennek lehetőségét hagyja nyitva.

II.2. A Jouini ügy: az irányelv alkalmazása a munkaerő-kölcsönzés tekintetében⁴⁰

Az irányelv 1998. évi módosítása érintette annak fogalom-meghatározó rendelkezéseit is. Az irányelv 2. cikk (2) bekezdés első mondata szerint az irányelvet a munkaszerződés, illetve a munkaviszony meghatározása tekintetében a nemzeti jog sérelme nélkül kell alkalmazni. Jól látható, hogy a közösségi jogalkotó a transfer-szabályok tekintetében sem kívánt közösségi munkaviszony/munkaszerződés-fogalmat meghatározni,⁴¹

⁴⁰ C-458/05. Mohamed Jouini és társai kontra Princess Personal Service GmbH (PPS)

⁴¹ Az európai munkajogi szabályok körében ilyenlennel csak a munkavállalók szabad mozgására vonatkozó joganyagban találkozunk.

hanem lényegében azon az állásponton maradt, hogy az irányelv védelmi hatálya azokra a személyekre (jogviszonyokra) terjed ki, akiket (amelyeket) a nemzeti jogok munkavállalóként védenek, illetve minősítenek. Miként azonban számos a kilencvenes években keletkezett európai munkajogi jogszabályban, úgy az irányelvben is találunk korlátozó rendelkezést a nemzeti jogalkotási hatáskörrel szemben. Az irányelv 2. cikk (2) bekezdés második mondata szerint ugyanis a tagállamok nem zárhatnak ki az irányelv alkalmazásának hatálya alól munkaviszonyokat/munkaszerződéseket abból az okból, hogy azok részmunkaidős teljesítésre, határozott időtartamra vagy munkaerő-kölcsönzésre jöttek létre. Az utóbbi tekintetben - ahogyr erre a 2. cikk (2) bekezdés utolsó fordulata utal - ez azt jelenti, hogy az irányelv rendelkezéseit alkalmazni kell azokban a tényállásokban is, amelyekben az átadott, illetve átvett gazdasági egység (vállalat, üzem vagy ezek egy része) teljes egészében vagy részben munkaerő-kölcsönzést valósít meg, azaz a vállalkozás ilyen tevékenységet végző munkáltatónak minősül. A módosítás idején e rendelkezés meglehetősen kétségeket ébresztett, hiszen nehezen volt elképzelhető olyan (történeti) tényállás, amely a szóban forgó szabály hatálya alá tartozhatott.

Az Európai Bíróság gyakorlatában az irányelv módosításához képest majd tíz év elteltével⁴² született meg az első ítélet, amely az irányelvnek a munkaerő-kölcsönzés tekintetében való alkalmazására vonatkozik. Az előzetes döntéshozatal iránti kérelmet az osztrák Oberster Gerichtshof nyújtotta be 2005. november 16. napján. Az alapul fekvő tényállás szerint a Mayer & Co GmbH elnevezésű munkaerő-kölcsönző vállalkozás (a továbbiakban: Mayer) egyik fő ügyfele számára ipari koncepciót dolgozott ki. A koncepció kidolgozásának időszakában a Mayer gazdasági nehézségei már nyilvánvalóak voltak. A koncepció kidolgozásában vezető szerepet vitt a Mayer ügyvezetőjének házastársa, szintén a vállalkozás munkavállalója. A kidolgozott koncepció az ügyfél számára megfelelőnek bizonyult és erre tekintettel a házastársak megállapodtak az ügyféllel abban, hogy a koncepciót egy újonnan létrehozandó vállalkozás keretében valósítják meg. Az új vállalkozás - az ügy alperese, a PPS - 2002-ben létre is jött, mégpedig oly módon, hogy a házastársak abban ipari, illetve kereskedelmi igazgatói funkciót láttak el. A PPS ajánlatot tett a Mayer (illetve egyik leányvállalata) által az említett fő ügyfél számára rendelkezésre bocsátott munkavállalóknak arra vonatkozóan, hogy őket a PPS foglalkoztatná tovább. A munkavállalókkal az új munkaszerződések létre is jöttek 2002. december 1. napján azzal, hogy a Mayer-rel fennálló munkajogviszonyuk az előző napon megszűnt.⁴³ A PPS egyébként a Mayer korábbi ügyfeleinek egy részét is átvette azzal, hogy az ezeknél tevékenykedő munkavállalók átvételére is sor került. A PPS összességében a Mayer alkalmazottainak mintegy harmadát vette át. (Röviddel ezt követően a Mayer ellen csőd eljárás indult.) Az ügy alperesei a PPS-től követelték a Mayerrel szemben keletkezett, meg nem fizetett munkabér-követeléseik kiegyenlítését, illetve annak megállapítását, hogy munkajogviszonyuk átszállott a PPS-re (és azt folyamatosnak kell tekinteni). Követeléseik alapja az volt, hogy esetükben üzemátruházás, azaz az irányelv hatálya alá tartozó tényállás

⁴² 2007. szeptember 13. napján

⁴³ Noha az ítéleti tényállásból nem egyértelmű, az ügylet oly módon valósult meg, amelyet munkajogunk korábban (illetve közszolgálati jogunk jelenleg is) áthelyezésként ismert. Ennek lényege az érintett felek háromoldalú megállapodása.

valósult meg.⁴⁴ A PPS azzal az érveléssel utasította el a követelések teljesítését, hogy közte és a Mayer között nem jött létre megállapodás az üzem átruházására vonatkozóan. Az alapügyben eljáró első és másodfokú (munkaügyi) bíróságok ezt az érvelést elfogadták. Az Oberster Gerichtshof a felülvizsgálati kérelem nyomán az Európai Bírósághoz fordult, miután érzékelte, hogy az „identitását megőrző gazdasági egység átadásának-átvételének” az Európai Bíróság eddigi gyakorlatában kialakult megítélési szempontjai a munkaerő-kölcsönzés tekintetében meglehetősen bizonytalanul alkalmazhatók. A bizonytalanságot lényegében az okozta, hogy az ezredfordulóra kialakult gyakorlat szerint a gazdasági egység átadásának-átvételének megállapításához lényegében az szükséges, hogy erőforrások olyan tartósan szervezett csoportjának átruházása szükséges, amely lehetővé teszi önálló gazdasági (munkatechnikai) tevékenység megvalósítását, illetve cél kifejtését. Ez a megközelítés a munkaerő-kölcsönzés esetében nehézségbe ütközik, hiszen az ilyen jellegű vállalkozásoknak éppen az a sajátossága, hogy a munkavállalóikat mindig (illetve tipikusan) más-más vállalkozásokhoz kölcsönzik ki és a munkavállalókat e kölcsönvevő vállalkozások (saját igényeik) szerint vonják be saját szervezetükbe. A munkavállaló tehát valójában nem a „saját” munkáltató üzemi szervezetébe illeszkedik, hanem más vállalkozásába. Az előterjesztő bíróság tehát tulajdonképpen arra irányuló kérdést kívánt feltenni, hogy a szervezeti szempontot előtérbe helyező megközelítés alkalmazható-e a kölcsönzés tekintetében. Az adott tényállásban a kérdés arra irányult, hogy lehet-e szó az irányelv 1. cikk szerinti üzem- vagy üzemszám-átruházásról⁴⁵ abban az esetben, ha a két kölcsönző vállalkozás között sor kerül egyes munkavállalók átvételére azzal, hogy ők az átvévőnél azonos/hasonló tevékenységet folytatnak és a két vállalkozás között az ügyfelek átadására-átvételére is sor kerül.

Az Európai Bíróság álláspontja szerint az irányelv adott tényállásban való alkalmazásának alapkérdése (előkérdése) az, hogy a kérdéses (szervezeti) egység megőrzi-e azonoságát az átadás-átvétel során. A Bíróság utalt arra, hogy az irányelv 1. cikk (1) bekezdésének rendelkezése (annak hatályára vonatkozóan) nem értékelhető kizárólag nyelvtani értelmezés alapján, illetve arra is, hogy a különböző nyelvi változatok és a nemzeti szabályok eltérése az irányelvi szabály rugalmas(!) értelmezését kívánja – az irányelv céljának megvalósítása érdekében. E célt a Bíróság abban látta, hogy az irányelv a munkavállalók védelmét, a munkajogviszony folyamatosságát kívánta biztosítani a tulajdonos/üzemeltető változása esetére. A rugalmas értelmezés követelménye az átadás-átvétel alapjául szolgáló ügylet tekintetében is irányadó.⁴⁶ E vonatkozásban e követelmény teljesítése azt hozza magával, hogy a szerződéses átruházás (irányelvi) fogalma az eset összes körülményeitől függően jelölheti az átadó és az átvévő közötti írásbeli vagy szóbeli megállapodást, de akár a felek közötti hallgatólagos, a változásra irányuló közös szándékot tükröző együttműködésre utaló tényekből következő megállapodást is. A Bíróság álláspontja sze-

⁴⁴ Az osztrák jogba az irányelvet az AVRAG (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz) 3-6. §§ vette át. Ld. Marhold, Franz – Friedrich, Michael: Österreichisches Arbeitsrecht, Wien/New York, 2006, Springer Verlag, 248.

⁴⁵ Megjegyezzük, hogy az ítélet hivatalos magyar nyelvű szövege (ebben az esetben is) az „üzletrész” megnevezést alkalmazza – helytelenül. Utalunk arra is, hogy a fordítás más vonatkozásban is meglehetősen pontatlan (pl. az „összefonódás” fogalom használata az „összeolvadás” /merger/ helyett).

⁴⁶ Ld. az ítélet 25. pontját.

rint az alapügyben érintett vállalkozások együttműködési szándéka (már csak a vezetők részbeni azonossága okán is) egyértelmű volt és ez tette lehetővé a PPS számára, hogy az azonos tevékenységet azonos ügyfelek számára végezze (számos munkavállaló átvételével). Ebből adódik az a következtetés, hogy kifejezett (írásbeli vagy szóbeli) megállapodás hiánya ellenére – tulajdonképpen a felek ráutaló magatartása alapján – megállapítható a vállalkozás/üzem átadása-átvétele.

A jogügyletnek, mint tényállási elemnek a fennállta tehát az Európai Bíróság szerint nem volt vitás. Ehhez képest az a kérdés várt további vizsgálatra, hogy az ügylet a vállalkozásra vagy annak egy részére terjedt-e ki, hiszen utóbbi esetben meg kell határozni a szervezeti részt, azaz gazdasági egységet. Kétségtelennek tűnt az alapügyben, hogy a vállalkozás egészének átadására-átvételére nem került sor, hiszen a Mayer tevékenységét (részben) a PPS általi átvételt követően is folytatta. A vállalkozás egy részének, az üzemszervezetnek az átruházásáról lehet tehát szó, amelynek azonban állandó/tartós jelleggel megszervezett egységnek kell lennie, azaz nem csupán egy meghatározott munka elvégzésére kell irányulnia.⁴⁷ A Bíróság elsőként azt szögezte le, hogy az ilyen egység nem szükségképpen kell magában foglalnia tárgyi, illetve immateriális vagyoni eszközöket, hiszen egyes gazdasági ágazatokban az egység tevékenysége alapvetően az emberi munkaerőre épül. E megközelítésből folyóan „más termelési tényezők hiányában gazdasági egységnek tekinthető az olyan munkavállalók szervezett csoportja, akik különös és tartós jelleggel valamely közös feladatot látnak el.”⁴⁸ Az irányelv 2. cikk (2) bekezdés második albekezdés c) pontja pedig azt a követelményt támasztja, hogy a munkaerő-kölcsönzés esetében is figyelembe kell venni az érintett vállalkozás tevékenységének jellegét, azaz a munkaerő-kölcsönzés esetében azt, hogy itt hiányzik a „saját szervezet”, amely lehetővé tenné az átvevő szervezettől elkülöníthető gazdasági egység identifikálását. E vonatkozásban azt hangsúlyozta a Bíróság, hogy a munkaerő-kölcsönzési tevékenység jellemzője az, hogy a kölcsönvevő számára átmeneti jelleggel bocsátanak rendelkezésre munkavállalókat annak érdekében, hogy a munkavállaló a kölcsönvevő rendelkezései szerint lássanak el különféle feladatokat. Az ilyen tevékenység ellátásához szaktudás, a munkaszervezésre alkalmas adminisztratív felépítés és munkavállalók szükségesek, nem pedig más (materiális vagy immateriális) erőforrások. Önmagában az a körülmény pedig, hogy a munkavállaló a kölcsönvevő szervezetébe illeszkedve teljesítenek, nem lehet akadálya a gazdasági egység átadása-átvétele megállapításának. E munkavállalók ugyanis szintén – az adott vállalkozás szempontjából – alapvető erőforrások, akik nélkül lehetetlenné válna a vállalkozás tevékenységének folytatása.

Az említett szempontok alapján az Európai Bíróság álláspontja szerint az irányelv 1. cikk (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy az vonatkozik azokra az esetekre, amelyekben a személyzet egy részét valamely másik (munkaerő-kölcsönző) vállalkozás átveszi annak érdekében, hogy ők azonos feladatokat lássanak el azonos ügyfelek részére. A Bíróság hangsúlyozta, hogy a tényállás megvalósulásához nincs szükség más érdemleges (jelentős) üzemi erőforrások átvételére, hiszen a szóban lévő gazdasági tevékenységet jellemző szolgáltatás-nyújtás e nélkül is megvalósulhat.

⁴⁷ Tartósság tekintetében ld. a fent említett Rygaard ügyet.

⁴⁸ Ld. az ítélet 32. pontját.

Az ítélet összegző értékeléseként azt kell megállapítanunk, hogy az Európai Bíróság – noha első alkalommal foglalt állást munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos ügyben – következetesnek mutatkozott addigi gyakorlatához. E következetesség egyrészt abban nyilvánult meg, hogy a jogutódlás alapjául szolgáló ügylet fogalmát ez esetben is szélesen értelmezte, és lényegében e körbe vont olyan (újabb) ügylet-típust, amely egyáltalán alkalmas a gazdasági egység fölötti hatalom megszerzésére, illetve átadására. A következetesség abban a tekintetben is megállapítható, hogy a Bíróság tartotta magát ahhoz a már több mint egy évtizede kialakult⁴⁹ megközelítéshez, miszerint az egyes gazdasági tevékenységek tekintetében az erőforrások különböző fajtáinak különbözősége van. Ez a „relativizáló” szemlélet vezet oda, hogy bizonyos gazdasági egységek átadása-átvétele megvalósulhat materiális vagy immateriális vagyoni természetű erőforrások átadása-átvétele nélkül, azaz csupán munkavállalók (emberi erőforrás) átadásával-átvételével. Annak ellenére, hogy a „business transfer” tényállásának megítélésében a szóban lévő ítélet elvi-dogmatikai novumot tehát nem hozott, jelentősége mégis nagy, hiszen minden bizonnyal irányadó lesz a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozások hasonló ügyleteinek minősítésénél. A munkaerő-kölcsönzési piacon napjainkban zajló és a gazdasági válságjelenségek nyomán várható integrációs/dezintegrációs folyamatok ismeretében az ítélet fokozott figyelmet érdemel.

II.3. A munkavállalók védelmének terjedelme és a vállalkozások szerződési szabadsága

Az irányelv 3. cikk (1) bekezdésének értelmezéséhez kapcsolódik a Kituna SL ügyben⁵⁰ 2008. október 16. napján hozott ítélet.⁵¹ Mint ismeretes, e rendelkezés határozza meg az 1. cikkben rögzített tényálláshoz, az identitását őrző gazdasági egység jogügyleten alapuló átadásához-átvételéhez kapcsolódó legalapvetőbb joghatást, tulajdonképpen az irányelv célját megvalósító eszmei lényegét. A szóban lévő szabály szerint az átadóval az átruházás időpontjában fennálló munkajogviszonyból származó jogok és köteleességek az átruházás nyomán átszállnak az átvevőre.

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelmet a Juzgado de lo Mercantil no 3 de Barcelona terjesztette az Európai Bíróság elé. A spanyol bíróság egy fizetéseképtelenségi eljárásban hozta a határozatot. Az ügynek a fizetéseképtelenségi problematikával (az irányelv 5. cikkével) összefüggő kérdéseire nem térünk ki, figyelemmel arra, hogy ezeknek a magyar munkajogot érintő vonatkozásai nincsenek, mivel – mint említettük – a magyar munkajog a fizetéseképtelenségi eljárásokban nem alkalmaz különös szabályokat a jogutódlás tekintetében.

Az alapügyben a kérelmet a Kirtuna SL és az E. Viganó vállalatok (Kirtuna; Viganó) terjesztették elő, mint kereskedelmi célokat szolgáló helyiségek tulajdonosai, illetve bér-

⁴⁹ E szemlélet kialakulása lényegében a fent említett Schmidt ügygel kezdődött és végighúzódt mindazokon az ítéleteken (Süzen, Werhof stb.), amelyekben a Bíróság olyan tényállásokkal találkozott, amelyekben érdemleges materiális vagy immateriális vagyonelemek átadására-átvételére nem került sor.

⁵⁰ C-313/07. Kirtuna SL és Elisa Viganó kontra Red Elite de Electrodomésticos SA és társai

⁵¹ Megemlítjük, hogy az ítéletet a negyedik tanács hozta a Bíróság magyar bírójának részvételével.

beadó. A kérelmezett felek a Red Elite de Electrodomésticos SA (Red Elite), ennek vagyongefügelölő (felszámoló), valamint az Electro Calvet SA (Electro Calvet) elnevezésű vállalkozás voltak. Az alaptényállás szerint a Red Elite kereskedelmi vállalkozás fő tevékenysége elektromos háztartási berendezések értékesítése volt, amely tevékenység folytatása mintegy negyven üzletben több mint négyszáz munkavállaló közreműködésével zajlott. A vállalkozás ellen felszámolási eljárás indult (a sikertelen csödeljárást követően). Ennek keretében a Red Elite épületeinek és telephelyeinek egy részét az Electro Calvetre ruházták át azzal, hogy az átvevő 27 telephelyen foglalkoztatott 127 munkavállaló tekintetében fenntartja a munkajogviszonyokat. A Kituna és a Vigano a felszámolási eljárásban arra hivatkozott, hogy az általuk bérbe adott helyiségek átvételére vonatkozó döntést a bíróság tekintse érvénytelennek, az új bérlőt lakoltassa ki, mivel a bérleti szerződések szerint a bérleti szerződés átruházásához a bérbeadó/tulajdonos előzetes hozzájárulása lett volna szükséges. Az előzetes döntéshozatal iránti kérelmet előterjesztő bíróság úgy ítélte meg, hogy amennyiben helyt ad a kilakoltatás iránti kérelemnek, úgy az Electro Calvet kénytelen lesz felhagyni tevékenységével, és ez azzal a veszéllyel járna, hogy a vele (az átvétel nyomán) fennálló munkajogviszonyok is megszűnének. Kérdése az irányelvnek az adott tényállásban való alkalmazására irányult,⁵² közelebbről (egyebek mellett és eltekintve az ügy említett fizetéseképtelenségi vonatkozásaitól) arra, hogy az irányelv általi munkavállaló-védelmi cél kiterjed-e arra is, hogy a munkajogviszonyok fenntartásán túl a vállalkozásoknak az érintett bérleti szerződések is fenn kell-e tartaniuk (értelemszerűen a munkajogviszonyban való foglalkoztatás megőrzése érdekében).⁵³

Az Európai Bíróság elvi éllel rögzítette azt, hogy az irányelv (tárgyi) hatálya munkaszerződésekre/munkajogviszonyokra terjed ki, nem pedig az alapügyben is fennállott bérleti szerződésekre. Erre figyelemmel szögezte le, hogy az irányelv 3. cikkéből nem folyhat ilyen bérleti szerződések fenntartásának kötelezettsége (sem az átadó, sem az átvevő számára). Ez annak ellenére így van, hogy a bérleti szerződések megszűnése veszélyezteti a munkajogviszonyok fennmaradását. A Bíróság szerint az irányelv céljának megvalósítása nem sértheti az átruházásban nem érintett harmadik személyek (adott esetben a bérbeadók) jogait azzal, hogy őket a bérleti szerződés átruházásának türesére kötelezik. E következtetést erősíti az is, hogy az irányelv 4. cikk (1) bekezdése is számol a munkajogviszonyoknak gazdasági, műszaki vagy szervezeti okból való megszűnésével/megszüntetésével. Összességében tehát megállapítható, hogy a Bíróság véleménye szerint az irányelvből nem folyik harmadik személyeknek olyan kötelessége, hogy az irányelv, illetve a nemzeti jognak az irányelvet átvevő szabályaira tekintettel tőrjék (dologi) jogaiknak a korlátozását, adott esetben azt, hogy az új bérlő birtokba lépjen ingatlanokban a munkajogviszonyok fenntartása érdekében. Úgy is fogalmazhatunk, hogy az ítélet szerint az irányelvből folyó kötelezettségek relatív természetűek, azaz az átadó és az átvevő vonatkozásában érvényesülnek, illetve csak a munkajogviszonyokra irányulnak, nem

⁵² Az előterjesztésben öt kérdés szerepelt, amelyek közül három érintette e problémát.

⁵³ A Bíróság ebben az ügyben is alaposan mérlegelte az előterjesztett kérdés elfogadhatóságát, és végül – a szokásosnak mondható érveléssel – emellett döntött. A felek tárgyi kifogásai ez esetben is azon alapulnak, hogy az alapügyben eljáró bíróság helytelenül tárta fel a tényállást, amelynek így nincs is közösségi jogi összefüggése. Ld. az ítélet 24-38. pontjait.

pedig azokhoz mégoly szorosan (előfeltételszerűen) kapcsolódó egyéb jogviszonyokra. Az ítélet értékelése kapcsán megemlíthető még az, hogy ebben az esetben is olyan jogügylet volt a tényállás eleme, amely nem tulajdonátruházásra irányult, hanem használati (bérleti) jognak az átengedésére.⁵⁴

II.4. A munkafeltételek lényeges megváltozása a jogutódlás során: a Juuri ügy⁵⁵

Az irányelv 4. cikkében a jogutódlási tényállás megvalósulásához és az alapvető joghatáshoz (a munkajogviszonyok változatlan átszállásához) kapcsolódó kiegészítő szabályokat tartalmaz. E szabályok a munkajogviszony megszűnésére/megszüntetésére vonatkozó rendelkezések, amelyek az irányelv célját megvalósító alapvető rendelkezéshez, azaz a 3. cikk (1) bekezdésében foglalt szabályhoz kapcsolódnak. A 4. cikk (1) bekezdése – a magyar munkajogi terminológiában – sajátos felmondási korlátozást célzó előírás, amely a lehetséges munkáltatói (rendes) felmondási indokok közül kizárja a gazdasági egység átadását-átvételét (érintetlenül hagyva egyéb felmondási indokokat). A 4. cikk (2) bekezdésében foglalt rendelkezés az irányelv megszületése óta változatlanul azt a szabályt tartalmazza, hogy amennyiben a munkajogviszony a felek között azért szűnik meg, mert az átadás-átvétel lényegesen megváltoztatja a munkafeltételeket a munkavállaló hátrányára, úgy a munkáltatót terheli a felelősség⁵⁶ a munkajogviszony megszűnéséért. A szóban forgó rendelkezés értelmezése kezdetektől fogva meglehetősen bizonytalanságot okozott.⁵⁷ Nehezen értelmezhető ugyanis a munkafeltételeknek a munkavállaló számára hátrányos megváltozása, hiszen a 3. cikk (1) bekezdéséből folyóan a munkajogviszony változatlan feltételekkel száll át a jogutódra, azaz önmagában a munkáltatói alanycsere nem eredményezheti a munkafeltételek (hátrányos) megváltozását. Erre – az általános szabályból folyóan – látványosan csak jogellenes munkáltatói intézkedések nyomán kerülhet sor, amelyeknek pedig minden nemzeti jogban megvan a maga szankciója, ez pedig indokolatlanná teszi e különös rendelkezés beiktatását. Más oldalról: a munkáltató által jogszerűen, az irányítási joga körében jogszerűen eszközölt munkafeltétel-változásokra a szóban levő szabályt nyilvánvalóan nem lehet alkalmazni, hiszen ezek függetlenek a jogutódlási tényállás megvalósulásától, azaz ilyen jellegű változásokat mind a jogelő, mind a jogutód egyoldalúan és jogszerűen eszközölhet. Magától értetődő, hogy a felek általi – akár a munkavállaló hátrányára eszközölt lényeges – szerződésmódosítás sem lehet alapja az említett rendelkezés alkalmazásának. Egyebek mellett ez az értelmezési nehézség (lehet) az oka annak is, hogy a magyar munkajogból hiányzik a 4. cikk (2) bekezdésének átvételét célzó rendelkezés.

Az Európai Bíróság gyakorlatában – az irányelv tárgyi hatályára vonatkozó szabályhoz képest – meglehetősen ritka a 4. cikk (2) bekezdésének értelmezésével és alkalma-

⁵⁴ Ld. a fent I.1. alattiakat.

⁵⁵ C-396/07 *Mirja Juuri kontra Fazer Amica Oy*

⁵⁶ E szokásos magyar nyelvű fordítással szemben a német nyelvű szövegváltozat pontosabban látszik kifejezni a jogalkotói szándékot, azaz azt, hogy ezeket az eseteket úgy kell tekinteni, mintha a jogviszony megszűntetésére a munkáltató részéről került volna sor. (...die Beendigung ...durch den Arbeitgeber erfolgt ist.)

⁵⁷ Az angol nyelvű szövegváltozat a „responsible” fogalmat használja.

⁵⁷ Ld. von Alvensleben 1992, 254.

zásával kapcsolatos ügy. Ilyenként említhető Merckx ügy,⁵⁸ amelynek alaptényállásában a jogutódlás nyomán a munkavállaló díjazásában állott elő változás azzal, hogy az üzleti forgalomhoz kapcsolódó díjazást változtatta meg a munkáltató (egyébként jogszerűen). A Delahaye ügyben az átvevő közjogi jogállású vállalkozás volt, amely által létesített munkajogviszonyokra különös jogszabályi rendelkezések voltak irányadók, amelyek a munkavállalóra kedvezőtlenebbek voltak a korábbiaknál, azaz a jogutódlás bekövetkezését megelőzőknél. A Bíróság e tényállásban is alkalmazandónak látta a 4. cikk (2) bekezdését. Hasonló megítélés alá esett a Mayeur ügy tényállása is.⁵⁹ Az utóbbi ügyekből levonható lényeges következtetés az, hogy a munkafeltételek (lényeges és a munkavállalóra hátrányos) megváltozása a munkaviszonyra vonatkozó szabályok alkalmazásából is következhet. A Bíróság tehát ezekben az esetekben is a 4. cikk (2) bekezdése alkalmazásának kötelességéből indult ki.

Az Európai Bíróság 2008. november 27. napi ítélete a bizonytalan megítélésű szabály értelmezésének tisztázása irányában tett újabb lépés. Az előzetes döntéshozatal iránti kérelmet a Korkein oikeus finn bíróság terjesztette elő. A tárgybani 2001. évi finn törvény az irányelv 4. cikk (2) bekezdésének rendelkezését (tartalmilag azonosan) átvette, illetve különös, a munkáltató kártérítési kötelezettségére vonatkozó rendelkezéseket tartalmazott a munkajogviszony jogellenes megszüntetéséhez kapcsolódóan. Az alapügy felperese (Juuri) egy üzemi étkezdében állott alkalmazásban, amely üzemi étkezde egy fémipari üzemben működött, így a munkajogviszonyra a fémipari ágazatra kiterjedő hatályú kollektív szerződést kellett alkalmazni. A kollektív szerződés időbeli hatályának utolsó napján az étkezdét a felperes (Amica) vette át. Az átvevő tájékoztatta a munkavállalót, hogy az átvételt követően munkajogviszonyára a vendéglátó ipari ágazatra vonatkozó kollektív szerződés rendelkezései lesznek irányadók. A felperes a korábban hatályos kollektív szerződés alkalmazását kérte, azonban az Amica ezt megtagadta.⁶⁰ Erre tekintettel a munkavállaló megszüntette a munkajogviszonyát és keresetet nyújtott be az Amica ellen, amelyben a felmondási időre járó munkabérének, a felmondási időre időarányosan járó szabadság pénzbeli ellenértékének megfizetését kérte, továbbá arra kérte kötelezni a munkáltatót, hogy – a munkajogviszony jogellenes megszüntetésére tekintettel – fizessen meg tizennégy havi munkadíjat. A munkavállaló a keresetében előadta, hogy a vendéglátó ipari kollektív szerződés rendelkezéseinek alkalmazása számára jelentős jövedelem-csökkenéssel jár, ráadásul az új munkáltatónál másik munkahelyen kell munkát végeznie. A munkafeltételek lényeges változása okán alkalmazni kérte a finn jognak az a szabályát, amely tehát a munkáltató számára a jogellenes munkajogviszony-megszüntetés esetére kártérítés megfizetését írta elő. A felperesi álláspont szerint az igények teljes egészükben megalapozatlanok voltak (mivel a munkáltató nem szüntette meg a jogviszonyt). A jogellenes megszüntetéssel kapcsolatos követelésekre vonat-

⁵⁸ C-171/94, C-172/94. Albert Merckx und Patrick Neuhuys v. Ford Motors Company Belgium SA

⁵⁹ C-175/99. Didier Mayeur v. Association Promotion de l'information messine (APIM)

⁶⁰ Látható, hogy a magyar munkajogban a probléma nem merülhet fel, hiszen az Mt. 40/A. § (2) bekezdésének rendelkezése ezt kizárná. Az is egyértelmű, hogy a hazai megoldáshoz hasonlóval egyébként nem találkozunk Európában, hiszen az önellentmondást hordoz. Ennek lényege (itt csak leegyszerűsítve és vázlatosan) az, hogy a munkavállalóra kedvezőbb kollektív szerződés alkalmazásának elvől folyóan előáll(hat) az a helyzet, hogy a munkáltatónál két kollektív szerződéses munkafeltétel-rendszer jön alkalmazásba.

kozóan a munkáltató arra hivatkozott, hogy a munkáltatói kártérítési kötelezettségnek ilyen jogalapja nincs, azaz a jogellenesség jogkövetkezményeit ebben az esetben egyébként sem kellene alkalmazni. Az előterjesztő bíróság kérdései arra vonatkoztak, hogy az irányelv 4. cikk (2) bekezdéséből következik-e a munkajogviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek alkalmazási kötelessége, vagy csupán a jogszerű munkáltatói felmondáshoz kapcsolódó munkáltatói fizetési kötelezettségekre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni. Látható, hogy az alaptényállásban a (jogutód) munkáltató a reá kiterjedő kollektív szerződést alkalmazta, hiszen a jogelődnél hatályos kollektív szerződés az átadás-átvétel időpontjában megszűnt.

Az irányelv 4. cikk (2) bekezdés értelmezésével kapcsolatosan a Bíróság okfejtésének lényeges elemei a következők voltak. A szabály kétségtelenül a munkáltatóra hárítja a munkajogviszony megszüntetésért fennálló felelősséget, függetlenül attól, hogy mely fél áll (formálisan) a megszüntetés mögött, azaz mely fél tette a megszüntető nyilatkozatot. A rendelkezés mindazonáltal nem pontosítja a kapcsolódó jogkövetkezményeket, így olyan kötelezettséget sem tartalmaz, hogy a tagállamok a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeit alkalmazzák. Ez egyébként abból is következik, hogy az irányelv csupán a jogutódláshoz kapcsolódó szabályok részleges harmonizációját célozza, azaz nem kíván azonos védelmi rendszert közösségi szinten. Másként: a 4. cikk (2) bekezdéséhez kapcsolódó védelmi szabályt a tagállamok törvényi, rendeleti vagy közigazgatási előírásaikban jogosultak konkretizálni anélkül, hogy az irányelv e lehetőségeiket korlátozná (eltekintve attól, hogy az irányelv megvalósulásának célját minden szükséges eszközzel biztosítsák). A Bíróság álláspontja szerint tehát a jogellenes munkáltatói munkajogviszony-megszüntetés következményeinek alkalmazására vonatkozó tagállami kötelezettség az irányelvből nem folyik (csupán a munkáltatói felmondáshoz egyébként folyó következmények alkalmazásáé).

Az ítélet külön tárgyalja az irányelv 3. cikk (3) bekezdése alkalmazásának kérdését,⁶¹ azaz a kollektív szerződéses feltételek fenntartásának kötelezettségét. E körben azt rögzítette az ítélet, hogy az említett rendelkezésből nem folyik olyan kötelezettség, hogy az átvevő egy már megszűnt hatályú kollektív szerződésből származó munkafeltételeket tartson fenn (még abban az esetben sem, ha a kollektív szerződés lejárt egybeesik az átadás-átvétel időpontjával).

A Juuri ítélet összességében tehát egyrészt azzal egyértelműsítette a 4. cikk (2) bekezdésének értelmezését, hogy rögzítette a tényállásnak azt a lehetséges változatát, mely szerint a munkafeltételek munkavállalóra nézve hátrányos (és lényeges) megváltozása bekövetkezhet új kollektív szerződés alkalmazása révén is. Jegyezzük meg, hogy – amint erre utaltunk – a magyar munkajogban a szóban lévő alapüggyel azonos tényállás nem valósulhat meg. Ennek indoka az Mt. 40/A. § (2) bekezdésének konstrukcionális megoldásában keresendő, mely szerint a korábbi és a későbbi kollektív szerződés kollíziója esetén a munkavállalóra kedvezőbbet kell alkalmazni. Ebből folyóan a munkafeltételek hátrányos változása új kollektív szerződés hatályba lépése (alkalmazása) révén nem jöhet

⁶¹ Ld. az ítélet 31. és köv. pontjait

szóba. (Eltekintve attól a sajátosan csak a magyar munkajogban adódó lehetőségtől, hogy a munkarend változását ilyenként értelmezzük.) Nem zárhatjuk ki ugyanakkor annak elvi lehetőségét, hogy amennyiben az átadónál nem volt hatályban kollektív szerződés, úgy az átvevőre (jogutódra) hatályos kollektív szerződés alkalmazása a munkafeltételeket esetleg a munkavállaló hátrányára lényegesen megváltoztassa. Ez lényegében oly módon állhat elő, hogy a korábbi munkáltató által egyoldalúan biztosított munkafeltételeket az újonnan alkalmazandó kollektív szerződés alkalmazása változtassa meg. Az ítélet másik lényeges eleme az, hogy a 4. cikk (2) bekezdéséből nem folyik olyan tagállami kötelezettség, hogy a munkáltatói felelősséghez kapcsolódó jogkövetkezményeket a jogellenes megszüntetéshez kapcsolódókkal azonosan kellene meghatározni. Ellenkezőleg: kielégíti az irányelv céljából folyó követelményt az, hogy e feltételek azonosak a munkáltatói rendes felmondás egyébkénti következményeivel.

III. Egyéb folyamatban lévő ügyek

Jelezzük, hogy e dolgozat megjelenésének időpontjában az Európai Bíróság előtt több az irányelv alkalmazásával összefüggő ügy is folyamatban van. A Juzgado de lo Social Único de Algeciras által előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelem⁶² az irányelv 6. cikk (1) bekezdésének értelmezésére irányul. Az alapul fekvő tényállásban az érintett önkormányzat a korábban koncesszióba adott tevékenységet vette vissza azzal, hogy a koncessziós társaságnál foglalkoztatott valamennyi munkavállalót (saját szervezetében, illetve alkalmazottaiként) tovább foglalkoztatja. A korábbi üzemi tanácsstagok megbízását azonban megszüntnek tekintette az önkormányzat, figyelemmel arra, hogy a korábbi munkaszervezet „beolvadt” az önkormányzati munkaszervezetbe. Látható, hogy ebben az esetben a fent említett Klarenberg ügy által is érintett probléma merült fel, közelebbről az átadott-átvett gazdasági egység szervezeti önállóságának a kérdése. Ebben a spanyol ügyben a tényállás jellegzetessége az, hogy a munkaszervezet tulajdonképpen a maga egészében került át az átvevő önkormányzathoz, a bekövetkezett változás pedig abban áll, hogy a korábbi szervezet vezetőinek személye módosult, hiszen a korábbi vállalati vezetők helyére az önkormányzat vezetői léptek.⁶³

Az Albron Catering BV felperes ügyében⁶⁴ az előterjesztő Gerechthshof Amsterdam arra kér választ, hogy az irányelv 3. cikk (1) bekezdés első mondata alapján csupán abban az esetben lehet-e szó a jogok és kötelezettségek átszállásáról, ha az átadó formálisan is munkáltatói minőségben van, avagy abban az esetben is, ha a munkáltató (azonos cégcsoporton belül) egy úgynevezett munkaerőállomány-társaság és az átadó csupán (de

⁶² A C-151/09. Federación de Servicios Públicos de la UGT (UGT-FSP) kontra Ayuntamiento de la Línea de la Concepción és mások ügyében.

⁶³ A magyar munkajogban hasonló tényállás nem valósulhat meg, hiszen munkajogunk sajátos trichotóm rendszerében a munkajogviszony és a közalkalmazotti/köztisztviselői jogviszony váltásban sajátos szabályokat alkalmaz. Ehhez ld. Berke Gyula: Az ún. jogviszonyváltás a magyar munkajogban. In: Lehoczkyné Kollonay Csilla – Petrovics Zoltán (szerk.): Liber amicorum. Studia Ida Hágelmayer dedicata. Budapest, 2005, ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék, 62.

⁶⁴ C-242/09. Albron Catering BV kontra FNV Bondbenoten és John Roest

facto) foglalkoztató. Várható, hogy a Bíróság ebben az ügyben is az irányelv céljára lesz fokozott figyelemmel.

Várhatóan újabb munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó döntés születik a közeljövőben a Cour du travail de Bruxelles 2009. szeptember 30. napján benyújtott előzetes döntéshozatali kérelme nyomán.⁶⁵ Az ügyben egy közösségi intézmény étterme az érintett, amely jelentős számban alkalmazott kölcsönzött munkavállalókat. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésből kitűnően a tényállás lényeges eleme az, hogy a kölcsönzött munkavállalókat foglalkoztató gazdasági egységet átadják. A határozott időre alkalmazott munkavállalók munkajogviszonyának megújítására (újabb munkajogviszonyok létrehozására) erre figyelemmel nem került sor. A kérdés az irányelv 1. cikk (1) bekezdésének, 4. cikk (1) bekezdésének, valamint 3. cikk (1) bekezdésének értelmezésére irányul, illetve érdemben arra, hogy az étkezdei tevékenységet átvevő vállalkozás köteles-e fenntartani a (kölcsönzött) munkavállalók munkajogviszonyát. A felmerülő probléma eredetiségét az adja, hogy a Bíróság tulajdonképpen arra az elvi kérdésre lesz köteles választ adni, hogy a kölcsönzött munkavállalók munkajogviszonya átszállhat-e nem kölcsönzési tevékenységet folytató vállalkozásra. Megjegyzésre érdemes, hogy a majdani bírósági álláspont a magyar munkajogi jogalkalmazás számára is figyelemre méltó, különösen azért, mert a munkaerő-kölcsönzésre létrejött munkajogviszony a magyar tételes jog szerint is olyan sajátosságokat mutat, amelyek lényegesen megkülönböztetik azt a hagyományos munkajogviszonytól.

⁶⁵ A C-386/09. Jhonny Briot kontra Radstad Interim, Sodexho SA és az Európai Unió Tanácsa ügyben.

JOGALKALMAZÁS

Kártyás Gábor

Átmeneti foglalkoztatás tartósan – A munkaerő-kölcsönzés alkotmányossági vizsgálatának tapasztalatai

A munkaerő-kölcsönzés szabályai 2001-ben kerültek be a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvénybe (Mt.).¹ A jogalkotó a hagyományos munkaviszonynál jóval rugalmasabb foglalkoztatást tett lehetővé a kölcsönzésen keresztüli foglalkoztatással, ami így hamar népszerűvé vált: a kölcsönzött munkavállalók száma 2002 és 2007 között több mint megháromszorozódott.² A kölcsönzés gyors terjedése ugyanakkor azt az agályt is felvetette, hogy a liberális szabályozás miatt a kölcsönzést nem csak az ideiglenes munkaerő-igények kielégítésére használják a gyakorlatban – amire a jogalkotó eredetileg szánta –, hanem sok esetben a hagyományos munkaviszony kiváltására szolgál.

A jogintézmény nem tisztázott rendeltetése és speciális szabályainak vitatható indokoltsága miatt várható volt, hogy a munkaerő-kölcsönzés az Alkotmánybíróság (AB) elé kerül. A testület három indítvány együttes elbírálása alapján hozta meg 67/2009. (VI. 19.) sz. határozatát, amely a kölcsönzés első szabályozása óta eltelt nyolc év után is fontos támpontot ad a jogértelmezéshez, a kölcsönzés karakterének meghatározásához.

Az alábbiakban részletesen bemutatom, milyen érvelés alapján döntött az AB az elé utalt, kölcsönzésre vonatkozó rendelkezések alkotmányosságáról, külön szót ejtve a határozat jövőbeli jogalkalmazásra és jogalkotásra gyakorolt lehetséges hatásairól. A konkrét szabályok alkotmányossági vizsgálata előtt azonban érdemes áttekinteni a munkaerő-kölcsönzés lényegéről, jellegéről kifejtett megállapításokat, mivel ezek a többi indítvány elbírálásának is előkérdései.

I. A munkaerő-kölcsönzés jellege: szükségszerűen ideiglenes foglalkoztatás?

Az indítványok elsősorban a jogellenes megkülönböztetés tilalma alapján panaszoltak alkotmány sértést, így az AB-nek azt kellett vizsgálnia, hogy a kölcsönzésre vonatkozó speciális szabályok ésszerű és arányos megkülönböztetést jelentenek-e. Az AB következetes gyakorlata szerint ugyanis a diszkrimináció tilalmának sérelme akkor állapítható meg, ha a megkülönböztetés alkotmányos alapjogot érint, vagy az emberi méltósághoz való

¹ Beiktatta a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény, valamint az ezzel összefüggő törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2001. évi XVI. törvény.

² Foglalkoztatási és Szociális Hivatal: *Összefoglaló a munkaerő-kölcsönzők 2007. évi tevékenységéről*. 2008 http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=stat_osszefogl_munkaero-kolcson_tevekeny Letöltés ideje: 2008. december 4.

jogot sérti, azaz, ha a jogalkotó önkényesen, ésszerű indok nélkül tesz különbséget az azonos szabályozási körbe tartozó jogalanyok között.³ Mivel a vizsgált szabályok többsége nem érintett közvetlenül alkotmányos alapjogot, így az AB elsősorban a speciális előírások indokát vizsgálta. Ehhez magának a munkaerő-kölcsönzésnek a sajátosságait kellett elemeznie, felvázolva, mennyiben tér el ez a foglalkoztatási forma a hagyományos munkaviszonytól. A határozat egyik értéke éppen az a részletes elemzés, amely összefoglalja a munkaerő-kölcsönzés karakterét, történetét.

A munkaerő-kölcsönzés 2001-es hazai bevezetésekor Európában már mintegy 30-40 éves múltra tekintett vissza⁴, így egy alapvetően letisztult dogmatikai háttérű intézményt vett át a magyar jogalkotó, és mozgásterét – közösségi szintű joganyag hiányában⁵ – jogharmonizációs kötelezettségek sem korlátozták. Az így kialakított magyar szabályozás lényegében az európai jogrendszerekben általánosan alkalmazott konstrukciót követi. Eszerint a munkaerő-kölcsönzés olyan speciális, háromoldalú munkaviszonyt jelent, ahol a munkavállaló egy munkaerő-kölcsönző céggel (a kölcsönbeadóval) köt munkaszerződést, ám ténylegesen nem nála, hanem egy másik munkáltatónál végez munkát. A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaszerződésben ugyanis a munkavállaló azt vállalja, hogy munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettségét a kölcsönbeadója által kijelölt munkáltatónál, a kölcsönvevőnél teljesíti. A kölcsönzött munkavállaló átengedésének alapja a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő között létrejövő visszerthes polgári jogi szerződés. A konstrukció sajátossága, hogy a kölcsönvevő és a munkavállaló között nem létesül semmilyen jogviszony.

A munkaerő-kölcsönzés tehát úgy biztosít a munkaviszonyra jellemző, alárendelt, függő munkaerőt a kölcsönvevőnek, hogy neki magának nem kell munkaviszonyt létesíteni. Ez a konstrukció adja a munkaerő-kölcsönzés lényegét: a kölcsönvevő saját munkavállalójaként rendelkezhet a kölcsönzött munkaerővel, miközben a jogviszony létesítésével, megszüntetésével, illetve a bérszámfejtéssel, adó- és járulékfizetéssel kapcsolatos kötelezettségek nem őt, hanem a jogi munkáltatót, a kölcsönbeadót terhelik. A munkaerő-kölcsönzésben tehát – az AB megfogalmazása szerint – a munkáltató és a tényleges foglalkoztató személye elválik egymástól.

A munkaerő-kölcsönzés konstrukciójával kapcsolatos kérdések az AB egész határozatában megjelennek, hiszen az Mt. vitatott rendelkezéseinek értékelésében a döntő szempont az, vajon a jogviszony eltérő jellege indokolja-e a speciális – a munkavállalóra kedvezőtlenebb – szabályozást. Ezeket a megállapításokat az egyes szabályoknál külön vizsgálom majd, ám két kérdést érdemes előzetesen kiemelni.

³ 9/1990. (IV. 25.) AB hat.; 21/1990. (X. 4.) AB hat.; 61/1992. (XI. 20.) AB hat., 35/1994. (VI. 24.) AB hat.

⁴ Arrowsmith, James: *Temporary agency work in an enlarged European Union*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2006, 14.

⁵ A munkaerő-kölcsönzést csak a munkavédelem vonatkozásában érintette a 91/383/EK irányelv, illetve a határon átnyúló kölcsönzésekre tartalmazott rendelkezéseket a 96/71/EK irányelv.

Az egyik indítványozó a kölcsönzés struktúráját alapvetően érintő panasszal fordult az AB-hez. Véleménye szerint azzal, hogy a munkavállaló a kölcsönvevővel nem kerül „semmilyen jogviszonyba”, az Mt. munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó teljes szabályanyagát meg kell semmisíteni, mivel álláspontja szerint ez a jogi helyzet az esélyegyenlőség, a munkához és megfelelő bérhez való jog, valamint az egyenlő bér elve alapján is alkotmányellenes.⁶ Az AB az indítványt részletesebb elemzés nélkül elutasította, hiszen a kölcsönvevő és a munkavállaló közti jogviszony hiánya a megjelölt alkotmányos rendelkezéseket önmagában nyilvánvalóan nem sérti. Érdeemes ugyanakkor hozzátenni, hogy a konkrét jogviszony hiánya a munkaerő-kölcsönzés szabályozásának valóban az egyik legnagyobb kihívása. Ezt a legtöbb jogrendszer – köztük a magyar is – úgy kezeli, hogy a tényleges foglalkoztatáshoz kapcsolódó munkáltatói feladatokat – például a munkavédelemmel összefüggésben – jogi kapcsolat hiányában is a kölcsönvevőhöz telepíti.⁷ Egy másik lehetséges megoldás, hogy a kölcsönvevő egyetemlegesen, vagy mögöttesen felelős egyes munkáltatói kötelezettségek teljesítéséért.⁸ A munkáltatói jogok és kötelezettségek megosztása persze közel sem egyszerű, amely egy amerikai szerző megfogalmazása szerint szinte szükség szerint azzal jár, hogy egyes munkáltatói kötelezettségek „elvesznek a zavarodásban”.⁹ Ezt a „zavarodást” jól mutatja, hogy az Európai Unió tagállamaiban még a munkavédelem területén is számos gondot okoz a munkáltatói felelősség rendezése, pedig a 91/383/EK irányelv szerint e téren egyértelműen a kölcsönvevő minősül munkáltatónak.¹⁰

A munkaerő-kölcsönzés jellegével kapcsolatosan kiemelendő másik kérdés súlyosabb. Bár közvetlenül nem merült fel egyik indítványban sem, az indokolásban mégis visszatérően megjelenik a kölcsönzés egyik legalapvetőbb hazai problémája: a jogintézmény rendeltetése. Bevezetése óta kétséges ugyanis, hogy a jogalkotó mire szánta ezt a foglalkoztatási formát. A kérdést az AB sem tudta megkerülni, és az erre adott válasza a határozat egyik legfontosabb része.

A munkaerő-kölcsönzést bevezető 2001. évi XVI. törvény miniszteri indokolása szerint a kölcsönzés rendeltetése az, hogy segítséget nyújtson a hirtelen jelentkező munkaerő-igények kielégítéséhez: a megrendelések váratlan megszorodása, szezonális feladatok jelentkezése, vagy a munkavállalók (pl. betegség okozta) távolléte miatti sürgős munkaerő-igények kielégítésére szolgál. A miniszteri indokolás a kölcsönzésen keresztüli foglalkoztatást így következetesen rövid időtartamúnak tekinti. Ezzel egyezően, a leg-

⁶ Alkotmány 70/A. § (3) bek., 70/B. § (1) – (3) bek.

⁷ Lásd Mt. 193/G. § (5) bek. és 193/P. § (3) – (4) bek.

⁸ Lásd például az USA bírói gyakorlatát: Davidov, Guy: Joint Employer Status in Triangular Employment Relationships. *British Journal of Industrial Relations*, 2004/4, 734 – 735.

⁹ Gonos, George: The Contest over „Employer” Status in the Postwar United States: The Case of Temporary Help Firms. *Law and Society Review*, 1997/1, 86.

¹⁰ Részletesen lásd: Royo, Miguel Rodriguez-Pinero és Contreras, Ricardo Rodriguez: *Study to analyse and assess the practical implementation of national legislation of safety and health at work: Council Directive 91/383/EEC of 25 June 1991 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship. Final Report.* Labour Asociados S.L.L., 2006.

több európai országban a kölcsönzés fogalmi eleme, hogy csak ideiglenes foglalkoztatást biztosít. Egyes jogrendszerek meghatározzák a kikölcsönzések maximális hosszát, vagy lehetséges okait, esetleg korlátozzák a kölcsönzésre irányuló munkaviszony időtartamát.¹¹ Ez az általános felfogás tükröződik a jogintézmény – az Európai Unió által is használt – angol elnevezésében is (*temporary agency work*).

A problémát az okozza, hogy ez a jogpolitikai koncepció egyáltalán nem tükröződik a kölcsönzés hazai szabályozásában. Nincs ugyanis olyan szabály, amely meghatározná, hogy milyen okokból, és/vagy maximálisan milyen időtartamra lehet kölcsönözni munkaeerőt. Így annak sincs akadálya, hogy egy kölcsönvevő határozatlan időre kölcsönözze ugyanazt a munkavállalót, sőt, hogy teljes munkaeerő-állományát hosszú távon egy kölcsönbeadó ügynökségen keresztül alkalmazza. Ennek az aggálynak az ad gyakorlati jelentőséget, hogy a kölcsön-munkavállaló jóval rugalmasabban foglalkoztatható, mintha a kölcsönvevő maga kötne munkaszerződést egy újabb alkalmazottal. Felmerül a kérdés, miért ne választaná a munkáltató a munkaeerő-kölcsönzést akár a tartós foglalkoztatás esetére is, ha így végkielégítés és felmondási tilalmak nélkül, illetve akár alacsonyabb bérekkel tud foglalkoztatni. Mivel a munkaeerő-kölcsönzés rendeltetése nem állapítható meg egyértelműen, nagyon nehezen ítéltethető meg, hogy egyes munkáltatói magatartások rendeltetés-ellenes joggyakorlást valósítanak-e meg, vagy sem.

A tisztázatlan koncepció az AB elé kerülő szabályok alkotmányossági vizsgálatában is megjelenik. A munkaeerő-kölcsönzésre irányuló és a hagyományos munkaviszony elhatárolásában ugyanis kulcskérdés, hogy az előbbit lehet-e ideiglenes jellegű foglalkoztatásnak tekinteni. Ha igen, úgy ez döntő érv lehet arra, hogy az eltérő szabályozás objektív alapú, alkotmányos megkülönböztetést jelent. Az AB ebben a kérdésben nem „vagy-vagy”, hanem „is-is” jellegű választ adott. Megfogalmazása szerint a kölcsönzésre irányuló munkaviszony létesítésének speciális célja egy harmadik fél (a kölcsönvevő) időszakos munkaeerő-igényének kielégítése, ugyanakkor nem zárható ki az ilyen formában történő tartós foglalkoztatás sem. Ez a kijelentés megfelel a kölcsönzés hazai szabályozásának és gyakorlatának is, de mivel nem egyértelmű, nem lehet stabil alapja az eltérő rendelkezések indokolásának. Ezért – mint alább látható lesz – az AB a kölcsönzésre vonatkozó rugalmasabb szabályok vizsgálatánál külön kezelte a valóban ideiglenes foglalkoztatást jelentő, „rendeltetészerű” kölcsönzést, és azt az esetet, amikor a kölcsön-munkavállaló huzamosabb ideig dolgozik.

Megjegyzendő, hogy a tavaly novemberben elfogadott, a munkaeerő-kölcsönzésről szóló 104/2008/EK irányelv minden fogalom-meghatározásában hangsúlyozza a munkaeerő-kölcsönzés ideiglenes jellegét. Az irányelv átvétele – amelynek határideje 2011. december 5.¹² – tehát e vonatkozásban is szükségessé teszi majd az Mt. módosítását, amely egyúttal alkalom lesz a kölcsönzés rendeltetésével összefüggő kérdések rendezésére is.¹³

¹¹ Arrowsmith 2006, 23 – 24.

¹² 104/2008/EK irányelv 11. cikk (1) bek.

¹³ Meglepő, hogy míg az egyenlő bér elvével kapcsolatban az AB is utalt az irányelv miatt várható jogszabály módosításokra, az ideiglenesség kérdése kapcsán ezt nem tette.

II. A díjazási rendszer kérdései

A kettős munkáltatói pozícióból eredően a munkaerő-kölcsönzés egyik különösen bonyolult kérdése a munkavállaló díjazása. Mivel a munkaviszony a kölcsönbeadóval áll fenn, ezért a munkabér fizetésére – mint a munkaviszonyból eredő főkötelezettségre – ő köteles. A tényleges munkavégzés azonban a kölcsönvevőnél történik, így a munkabér fedezete valójában az a kölcsönzési díj, amelyet a kölcsönvevő a kölcsönbeadónak a közük létrejött szerződés alapján fizet. Az indítványok bérezés vonatkozásában (tartalmilag) a következő problémákat vetették fel:

- a bért nem ugyanaz a munkáltató fizeti, aki a munkavégzést felügyeli,
- nem felelős a bér kifizetéséért az, akinek az érdekében a munkavégzés történik,
- a bért nem kell a kölcsönvevő által fizetendő díjhoz igazítani,
- a kölcsönzött munkavállaló nem jogosult a kölcsönvevő egyenlő értékű munkát végző, saját munkavállalójával egyenlő bérrre.

Álláspontom szerint ezek az indítványok komoly gyakorlati problémákra mutatnak rá, ám ezek többségével az AB – alkalmazandó alkotmányos szabályok hiányában – nem tudott érdemben foglalkozni. A díjazásra ugyanis igen kevés alkotmányos előírás vonatkozik: az egyenlő munkáért egyenlő bér elve, illetve a munka mennyiségének és minőségének megfelelő jövedelemhez való jog¹⁴ a felvetett kérdések közül csak a kölcsönzött és a kölcsönvevő által közvetlenül foglalkoztatott munkavállaló bérének egyenlősége kapcsán nyújt támpontot. Mivel az Mt. bérezésre vonatkozó szabályai egyaránt alkalmazandók a kölcsönzött és a hagyományos munkaviszonyban álló munkavállalóra is, a megkülönböztetés tilalmának sérelme sem merülhet fel. Ezért az AB csak az egyenlő bér elvének érvényesülésével kapcsolatban fejtett ki részletes érvelést, a többi indítványt – alkotmányos alap hiányában – elutasította. Az alábbiakban bemutatom, hogyan értelmezte az AB az egyenlő bér elvét a kölcsönzés vonatkozásában, majd röviden utalok az elutasított indítványok által felvetett problémák jelentőségére is.

1. A kölcsönzött munkavállaló egyenlő bérrhez való joga – nem alkotmányos követelmény

Az egyik indítványozó szerint sérti az egyenlő bér elvét, hogy az Mt. nem írja elő a kölcsönvevőnél irányadó bérezési rendelkezések alkalmazását a kölcsönzött munkavállalóra. Az AB-nek így abban a kérdésben kellett állást foglalnia, hogy kell-e alkalmazni az egyenlő bér elvét, ha az egyenlő értékű munkát végző két munkavállalónak más a munkáltatója, de azonos foglalkoztatónál dolgoznak. Meg kell jegyezni, hogy mivel a közösségi irányelv a kikölcsönzés első napjától alkalmazni rendeli az egyenlő bér elvét, az elv bevezetésével kapcsolatos vita oka fogyottá vált.¹⁵ Elméleti szempontból mégis figyelmet érdemel, hogy a magyar Alkotmányból – az AB értelmezésében – levezethető-e

¹⁴ Alkotmány 70/B. § (2) – (3) bek.

¹⁵ 104/2008/EK irányelv 5. cikk. A felvetődő kérdéseket részletesen lásd: Kártyás Gábor: Bizonyos munkavállalók egyenlőbbek? A kölcsönzött munkavállalók egyenlő bérrhez való joga. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2009/1.

a kölcsönzött munkavállaló egyenlő bérhez való joga. Az alábbiakban az AB erre vonatkozó érvelését mutatom be.

Az AB 1991 óta érvényesülő, töretlen gyakorlata alapján az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét az általános diszkrimináció tilalomnak a munka világára vonatkoztatott konkretizálásának kell tekinteni.¹⁶ Ebből fakadóan, nem lehet az egyenlő bér elvét úgy értelmezni, hogy bármely munkáltatónál alkalmazott minden munkavállalónak azonos munkáért azonos bért kell kapnia. Önmagában ugyan az AB nem zárta ki a különböző munkáltatók munkavállalóinak összehasonlíthatóságát, ám kiemelte, hogy a bérkülönbség csak akkor ütközik az Alkotmányba, ha az önkényes, azaz ésszerű indok nélküli különbségtételt jelent. Az ezzel ellentétes álláspont magát a piacgazdaságot tenné működésképtelenné, hiszen így a vállalkozásoknak gazdasági helyzetükre, piaci pozíciójukra tekintet nélkül kellene azonos bért fizetni alkalmazottaiknak. Ezzel pedig sérülne a gazdasági verseny szabadsága. Nem alkotmányellenes tehát, ha különböző munkáltatók egyenlő értékű munkát végző munkavállalói eltérő bért keresnek, ha ennek ésszerű indoka – például a két cég eltérő gazdasági teljesítőképessége – kimutatható.

Míg az AB a megkülönböztetés alkotmányos tilalma alapján húzta meg az egyenlő bér elve alkalmazhatóságának határát, addig az Európai Bíróság – a közelmúltban hozott két ítéletével¹⁷ – részben azonos indokolással, de más mércét alkalmazott. Az ügyekben eljáró Geelhoed főtanácsnok lényegében az AB-vel egyező, a gazdasági következményekre figyelmeztető érvelést fejtett ki arról, miért nem lehet a Római Szerződés egyenlő bér elvét rögzítő, 141. cikkét kiterjesztően értelmezni.¹⁸ Szintén hasonlóság, hogy a 141. cikk szövegezésében az Európai Bíróság nem talált semmit, ami az elv érvényesülését olyan esetekre korlátozná, amikor a két összehasonlítandó munkavállaló azonos munkáltatónak dolgozik.¹⁹ Ugyanakkor a különböző munkáltatóknál dolgozó munkavállalók bérének összehasonlításához azt a feltételt szabta, hogy az egyenlő, vagy egyenlő értékű munkát végző munkavállalók bérkülönbségei egyetlen forrásra (*single source*) legyenek visszavezethetők. Ilyen „egyetlen forrás” lehet egy jogszabály, vagy kollektív szerződés előírása, vagy egy munkáltatói intézkedés. Ilyen közös, vagy egyetlen forrás hiányában viszont az egyenlő bér elve nem alkalmazható, mivel nincs kit felelőssé tenni az egyenlőt-lenségért, ahogy nincs kit kötelezni az egyenlőség helyreállítására sem.²⁰

Az Európai Bíróság tehát a magyar AB-hez hasonlóan nem korlátozta az elv alkalmazását egy munkáltatóra. Ugyanakkor mindkét testület kiemelte, hogy a különböző munkáltatók közti összehasonlítás megengedhetőségéhez további feltétel szükséges. Ezt az Európai Bíróság a bérkülönbség egyetlen forrásában határozta meg, az AB azonban tágabban közelítette meg a kérdést: minden olyan megkülönböztetés alkotmányos lehet,

¹⁶ 137/B/1991. AB hat.

¹⁷ Case C-320/00 *Lawrence v Regent Office Care* [2002] ECR I-7325. és Case C-256/01 *Debra Allonby v. Accrington & Rossendale College and Others* [2004] IRLR 224.

¹⁸ C-320/00 Főtanácsnoki vélemény para. 55 – 56.; C-256/01 Főtanácsnoki vélemény para. 34 – 37., 50.

¹⁹ C-320/00 para. 17., C-256/01 para 45.

²⁰ C-320/00 para. 18., C-256/01 para. 46.

amelynek ésszerű indoka van. Az AB által alkalmazott teszt tehát kevésbé objektív, jóval nagyobb teret enged a mérlegelésnek. A megkülönböztetés ésszerű indokának keresése pedig ismét elvezet ahhoz az elemzéshez, hogy milyen sajátosságai vannak a munkaerő-kölcsönzésnek a hagyományos munkaviszonyhoz képest.²¹

A határozat vonatkozó levezetésének lényege az, hogy a kétféle munkaviszony rendeltetése és feltételrendszere – ezáltal maga a foglalkoztatási konstrukció – különböző. Az AB szerint a munkaerő-kölcsönzés – rendeltetészerű működés esetén (sic!) – ideiglenes munkaerő-átengedést jelent, egy olyan háromoldalú munkaviszonyt, ahol a munkateljesítésért járó bér szolgáltatása és a munkavállaló munkával való ellátása – mint a munkaviszonyból eredő két főkötelezettség – különböző munkáltatókhoz kerül. Ebből eredően a kölcsönbeadó olyan munkaszolgáltatás ellenértékét fizeti meg, amelyet a munkavállaló nem nála, hanem az általa kiválasztott, idegen munkáltatónál teljesít. Ezért a munkaerő-kölcsönzésre létesített munkajogviszonyban a munkavállaló munkával való ellátása, a folyamatos foglalkoztatás lehetősége kevésbé kiszámítható, hiszen azt mindig a munkáltató működési-rendelkezési körén kívül eső tényezők határozzák meg. Ezt a körülményt a munkavállalók maguk is ismerik, hiszen – munkavállalási lehetőségeik, munkaerő-piaci esélyeik által befolyásoltan ugyan, de – szabad választások eredményeként lépnek ilyen jogviszonyba. A speciális foglalkoztatási konstrukciót az AB olyan döntő különbségnek tekintette, amelyre tekintettel az eltérő bérezés indokolt.

Jól láthatóan az érvelés a munkaerő-kölcsönzés rendeltetéséből indul ki, miközben az AB által is elismerten a kölcsönzés akár tartós foglalkoztatást is jelenthet. Így a fenti gondolatmenet csak a „rendeltetészerű”, ideiglenes kikölcsönzést jelentő kölcsönzésekre értelmezhető. Ebből *a contrario* az következik, hogy a huzamos, akár éveig tartó kikölcsönzések esetén a bizonytalanság, a tervezhetőség hiánya már nem indokolja a különbségtételt, így ebben az esetben az egyenlő bér elvét alkalmazni kell. Erre tekintettel az egyenlő bér elvének félre tételét csak a kikölcsönzések első, viszonylag rövid időtartamára tartja elfogadhatónak az AB.

Az indítvány benyújtása óta bekövetkezett jogszabályváltozás miatt a hatályos szabályozás ezzel a követelménnyel 2006. január 1. óta összhangban van. Az Mt. szerint ugyanis, ha a kölcsönvevőnél történő folyamatos munkavégzés időtartama határozott időre szóló kikölcsönzés esetén a két évet, határozatlan időre szóló kikölcsönzés esetén pedig egy évet meghaladja, úgy az egyenlő bér elvét korlátozás nélkül kell alkalmazni a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló és a kölcsönzött munkavállaló vonatkozásában is.²² Az AB szerint tehát nincs alkotmányos követelmény arra, hogy a kölcsönzött munkavállaló a kikölcsönzések első napjától a kölcsönvevő egyenlő értékű munkát végző, saját munkavállalójával egyenlő bért kapjon.

²¹ Érdemes megjegyezni, hogy az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvéről szóló, 348/2/2008. TT. sz. állásfoglalásában nem az alkotmány, hanem az egyetlen forrás teszt alapján értelmezi az elv alkalmazhatóságának határait.

²² Mt. 193/H. § (10) bek., beiktatta a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény, valamint egyéb munkaügyi tárgyú törvények módosításáról szóló 2005. évi CLIV. törvény.

Ennek a következtetésnek a munkaerő-kölcsönzésről szóló irányelv átvétele során lehet jelentősége, amely – bár első naptól írja elő az egyenlő bér elvét – több kivételmenteli lehetőséget is tartalmaz.²³ Ezek közül a hazai átültetésnél az jöhet szóba, amely alapján a tagállamok – a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően – mentességet biztosíthatnak az egyenlő bér alapelve alól, ha a munkavállaló tartós munkaszerződéssel rendelkezik és a kikölcsönzések között is kap fizetést.²⁴ Mivel az Mt. szerint a kikölcsönzések közti idő állásidőnek minősül – amelyre személyi alpbér jár²⁵ –, Magyarország kizárhatja az egyenlő bér elvét a „tartósan” foglalkoztatottak esetén. Míg tehát az AB csak akkor tartja indokoltnak az eltérő bérezést, ha a foglalkoztatás valóban csak átmeneti, addig az irányelv éppen ezzel ellenkező logikát követ. A tartósan fennálló munkaviszonyt és a kikölcsönzések közötti bérezést az irányelv olyan együttes, objektív oknak tekinti, amely esetében a kölcsönzött munkavállaló nem hasonlítható össze a kölcsönvevő közvetlenül alkalmazott munkavállalójával, így e vonatkozásban nem teszi kötelezővé az egyenlő bér elvének alkalmazását.

A kérdés az, marad-e mozgástere a jogalkotónak az egyenlő bér elvének korlátozására az AB döntése és az irányelv követelményei mellett. Mivel az irányelv tiltja, hogy végrehajtása során a tagállamok csökkentsek a már meglévő garanciákat²⁶, a jelenlegi rendszert csak a munkavállaló előnyére lehet megváltoztatni. Ez lényegében azzal a következménnyel jár, hogy a tartós foglalkoztatás esetén az alkotmányos, ideiglenes esetén pedig a jogharmonizációs kötelezettségek miatt kell majd alkalmazni az egyenlő bér elvét. Így tehát nem maradt más választása a jogalkotónak, mint a kikölcsönzések első napjától garantálni a kölcsönzött munkavállaló és a kölcsönvevő egyenlő munkát végző, saját munkavállalójának egyenlő bérezését.

Az AB érveléséhez érdemes két megjegyzést fűzni. Egyrészt, a kölcsönbeadó, mint munkáltató sajátosságának tekintett bizonytalanságot ellensúlyozza az a – szintén a munkaerő-kölcsönzés lényegéből eredő – lehetőség, hogy a kölcsönvevő által visszaküldött munkavállalóját módja van kikölcsönözni egy másik kölcsönvevőhöz. A kölcsönbeadó foglalkoztatási lehetősége tehát valóban a kölcsönvevőktől függ, de ez nem jelenti azt, hogy egy kikölcsönzés megíúsulása a munkaviszony végét is jelenti. A szakirodalom több esetben hivatkozik arra, hogy a kölcsönzött munkavállalók könnyen mozgathatók különböző kölcsönvevők között.²⁷ Ez a sajátosság némiképp gyengíti a bérezésben tett megkülönböztetés ésszerűségét, rövid távú kikölcsönzések esetén is. Ha a különböző ki-

²³ Bővebben lásd: Kártyás 2009, 131 – 134.

²⁴ 104/2008/EK irányelv 5. cikk (2) bek.

²⁵ A munkaerő-kölcsönzésre is alkalmazandó ugyanis az Mt. 151. § (4) bekezdése.

²⁶ 104/2008/EK irányelv 9. cikk (2) bek.

²⁷ Például a kölcsönbeadók nemzetközi szövetsége, a CIETT felmérése szerint a munkaerő-kölcsönzés egyik vonzereje éppen a különféle kikölcsönzések biztosította változatos munka, illetve a tapasztalatszerzési lehetőség. CIETT: *Rationale of Agency Work. European labour suppliers' and demanders' motives to engage in agency work. Final report.* 2002., 21–22. Lásd: <http://www.ciett.org/index.php?id=155> – letöltés ideje: 2008. április 1. Egy brit esettanulmány az informatikai területeken dolgozó kölcsön-munkavállalók könnyű áthelyezhetőségét emelte ki. Stanworth, Celia és Druker, Janet: *Temporary agency labour in the UK.* In: Connell, Julia és Burgess, John (szerk.): *International Perspectives on Temporary Agency Work*, 2004, Taylor and Francis, 61.

kölcsönzések között a munkavállaló díjazásban is részesül, úgy az irányelv szerint ennek a foglalkoztatásnak olyan komparatív előnyei vannak, amelyekre tekintettel nem követelmény a hagyományos munkaviszonyban álló munkavállalókéval egyenlő bér fizetése. Ezen alapul a fent említett kivétel.

Másrészt, a jogirodalomban rendszeresen megjelenő aggály szerint a kölcsönzött munkavállalók csak kényszerből – jobb lehetőség hiányában – választják a munkaerő-kölcsönzést.²⁸ Például, a kölcsönbeadók nemzetközi szövetsége, a CIETT által végzett, hét országra kiterjedő kutatás szerint a kölcsönzött munkavállalók többsége nem a munkaerő-kölcsönzés sajátosságai – a dinamikus munkakörnyezet, a változatos munka, a kiegészítő jövedelem-szerzési lehetőség, a munka és más életterületek jobb összehangolása – érdekében, hanem azért vállal kölcsön-munkát, mert ettől reméli egy tartós állás megszerzését.²⁹ Ezek a tapasztalatok lényegében megfordítják a hangsúlyt az AB azon megállapításában, hogy a kölcsönzött munkavállalók munkavállalási lehetőségeik, munkaerő-piaci esélyeik által befolyásoltan ugyan, de szabad választások eredményeként lépnek ilyen jogviszonyba: úgy tűnik, a választás a legtöbb esetben csak formailag szabad, valójában a munkaerő-piaci helyzet a döntő motívum.

Összességében a munkaerő-kölcsönzés és az egyenlő bér elvének AB általi értelmezése arra épül, hogy a kölcsönzés csak akkor indokol eltérést az általános szabályoktól, ha rövid tartamú foglalkoztatást jelent. Ahogy a munkaerő-kölcsönzés rendeltetése sem adható meg pontosan, úgy az egyenlő bér elve alkalmazhatóságáról sem lehetett egyértelműen dönteni: az alkotmánnyal összhangban lévő szabályozásnak a kikölcsönzések időtartama alapján differenciálnia kell. Ez a megközelítés mintegy „szentesíti” az Mt. vonatkozó rendelkezéseit. Ugyanakkor, az irányelv éppen az ideiglenes kikölcsönzéseket tekinti olyannak, amelyek mellett nem érvényesülnek a munkaerő-kölcsönzés olyan előnyei, amelyek kompenzálhatnának az alacsonyabb bérért. A két megközelítés pedig oda vezet, hogy az irányelv átvétele után várhatóan a kikölcsönzések első napjától alkalmazni kell majd az egyenlő bér elvét.

2. A kölcsönzési díj és a bér összefüggése, felelősség a bérfizetésért

A bérezési rendszerrel kapcsolatos további indítványokat az AB azon az alapon utasította el, hogy e kérdéseknek nincs az Alkotmányból levezethető háttere. Ugyanakkor, az általuk felvetett elméleti, vagy gyakorlati problémák miatt mégis figyelmet érdemelnek. Ezért az alábbiakban ezeket az indítványokat is ismertetem.

²⁸ Lásd pl. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: *Temporary Agency Work in the European Union*. 2007, 14. Lásd: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0408TR01/TN0408TR01.htm> – letöltés ideje: 2007. december 10.; vagy García-Pérez, J. Ignacio; Muñoz-Bullón, Fernando: *Temporary Help Agencies and Occupational Mobility*. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 2005/2, 166.

²⁹ CIETT 2002.

Az egyik indítványozó az abból eredő problémákra hívja fel a figyelmet, hogy a kölcsönzött munkavállaló bérét nem kell a kölcsönvevő által fizetett kölcsönzési díjhoz igazítani, illetve a díj mértékéről még csak tájékoztatásra sem jogosult. Az AB e körben kifejtett érvelése jól mutatja, hogy a munkaerő-kölcsönzés egyszerre alapul egy munkajogi és egy polgári jogi jogviszonyon. Eszerint a kölcsönzési díj a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó közötti polgári jogi megállapodáson alapul, amelynek meghatározása a felek szabad alkujának függvénye. Ezt legfeljebb csak a polgári jog alapelvei – így pl. a szolgáltatás és ellenszolgáltatás értékének arányossága – korlátozzák. A munkabér formailag szintén megállapodás kérdése, erre viszont már a jóval erősebb állami beavatkozást jelentő munkajog szabályai irányadóak. A munkajogot az AB ún. védelmi jognak tekintik, amelynek funkciója az önállótlan munkavégzésre szerződő, alárendelt pozícióban lévő munkavállaló védelme. A munkaberről való alku így csak a jogszabályok, illetve az alkalmazandó kollektív szerződés szabta keretek között folyhat. Az AB viszont nem talált olyan alkotmányos követelményt, amely alapján a munkabért a kölcsönzési díjhoz kellene igazítani, így e vonatkozásban alkotmányértést nem állapított meg.

Álláspontom szerint az indítvány valójában a munkajog egyik alapelvét vitatja. Lényegében ugyanis azt a követelményt fogalmazza meg, hogy a munkavállaló munkabérét a munkája eredményeképpen a munkáltatónál jelentkező bevételhez kell igazítani. Ez azonban még akkor sem lehet indokolt, ha a munkáltató által eladott szolgáltatás nem más, mint a munkavállaló munkaereje.

Az AB azzal a kérdéssel is foglalkozott, hogy a hatályos szabályozás miért nem teszi felelőssé a kölcsönvevőt a nála teljesített munka bérezéséért, ha a kölcsönbeadó fizetési kötelezettségét nem teljesíti. Az indítványozó véleménye szerint ez a hiányosság komoly visszaéléseket tesz lehetővé, amelyeket a kölcsönvevő és a kölcsönbeadó egyetemleges kötelezésével lehetne megelőzni.

Ilyen előírást több európai jogrendszer tartalmaz. Például, a viszonylag szigorú szabályozást tartalmazó olasz jog szerint a két „munkáltató” egyetemlegesen felel a kölcsönzött munkavállaló bérének, illetve a társadalombiztosítási járulékoknak a megfizetéséért.³⁰ Az AB határozata nem zárta ki egy ilyen megoldás hazai átvételét, ám kifejtette, hogy a munkáltatók bérfizetési készségének erősítését szolgáló jogi eszközök megválasztásában a jogalkotót nagyfokú szabadság illeti meg. Az Alkotmányból azonban nem vezethető le az egyetemleges kötelezésre vonatkozó kötelezettség, így az indítványt elutasította. Ha a kölcsönvevő közvetlenül felelősségre vonható lenne a munkavállaló bérének megfizetéséért, ez figyelmen kívül hagyná, hogy e két fél között nincsen jogviszony, és jelentősen növelné a kölcsönvevők kockázatát. Véleményem szerint e garancia bevezetése nagyobb arányban csökkentené a kölcsönzés rugalmasságát, mint amivel növelné a munkavállaló biztonságát, ezért szükségtelen.

³⁰ Zappalá, Loredana: Italy: From Prohibition to Introduction of Temporary Agency Work as a Measure to Promote Employment. In: Ahlberg, Kerstin et al: *Transnational Labour Regulation: A Case Study of Temporary Agency Work*. 2008, Peter Lang, 114.

III. A munkaviszony megszüntetésének kérdései

A jogalkotó a munkaviszony megszűnése és megszüntetése kapcsán gyökeresen más szabályokat alkotott a kölcsön-munkavállalóra, mint a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztatottakra. A leglényegesebb eltéréseket összefoglalva, a kölcsön-munkavállalóra nem vonatkoznak a felmondási tilalmak és korlátozások, nem alkalmazhatóak a végkielégítés és a csoportos létszámcsökkentés szabályai³¹, végül rövidebb a felmondási idő.³² Emellett a munkaviszony jogellenes megszüntetésének is enyhébbek a szankciói, mint a hagyományos foglalkoztatásánál.³³ A megszüntetési rendszer eltérő jellegét a jogalkotó az egyes megszüntetési jogcímek sajátos elnevezésével (felmondás, azonnali hatályú felmondás) is megerősítette.³⁴ Ugyanakkor a gyakorlatban sok problémát okoz ennek a szabályanyagnak az alkalmazása, a speciális előírások sok esetben indokolatlanok, következetlenek, illetve az általános rendelkezések közül kizárt egyes jogintézmények alkalmazhatatlansága is felvet problémákat. Ezek közül az AB-nek abban a kérdésben kellett állást foglalnia, sérti-e a diszkrimináció tilalmát, hogy munkaerő-kölcsönzés esetén:

- rövidebb a felmondási idő tartama,
- más az azonnali hatályú felmondás esetköre, mint a rendkívüli felmondásé,
- a kölcsönbeadó felelőssége enyhébb a jogellenes munkaviszony megszüntetéséért, mint más munkáltatóké, illetve
- nem alkalmazandóak a felmondási tilalmak.

A válaszadás során az AB követte a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos korábbi határozataiban alkalmazott kiindulópontját. Eszerint a munkajogban ún. szabad felmondási rendszer érvényesül, amely alapján főszabály szerint a jogviszonyt mindkét fél bármikor megszüntetheti egyoldalú nyilatkozatával. Ehhez képest mindig kivételesnek minősülnek azok a rendelkezések, amelyek a felmondás jogát korlátozzák, vagy feltételekhez kötik.³⁵ Mivel a szabad felmondási rendszert korlátozó, speciális garanciák nem vezethetők le magából az Alkotmányból, ezért ezek szabályozásában a jogalkotó szabadon járhat el. A kölcsönzött munkavállalónak nincs tehát alkotmányos joga a munkáltató felmondási jogát nehezítő védelmi szabályokra. Így alkotmányellenes helyzetet csak az teremt, ha a hagyományos munkaviszonyban álló és a kölcsönzött munkavállalókra vonatkozó szabályok eltérésének nincs ésszerű, objektív indoka. Mivel erről az AB másképp határozott a felmondási tilalmak és másképp a többi indítvány kapcsán, a továbbiakban e részkérdéseket külön vizsgálom.

³¹ Mt. 193/P. § (1) bek.

³² Mt. 193/J. § (4) bek.

³³ Mt. 193/M. §.

³⁴ Suba Ildikó: A munkaerő-kölcsönzés. In: *A Munka Törvénykönyve Magyarázata*. Budapest, 2006, Complex, 858.

³⁵ Így például az AB nem tartotta alkotmányellenesnek, hogy a nyugdíjas munkavállaló esetében nem kell indokolni a munkáltatói rendes felmondást, illetve nem irányadóak a felmondási tilalmak. Az AB véleménye szerint a kifogásolt rendelkezések csak kivételes garanciákat jelentenek, de mivel a szabad felmondási rendszer minden munkavállalóra egyaránt érvényesül, nem diszkriminatív, ha e speciális védelmi szabályok csak a munkavállalók egy adott körére vonatkoznak. Lásd 11/2001 (IV. 12.) AB határozat.

1. A felmondási tilalmak kizárása alkotmányellenes

A munkáltató rendes felmondása ellen védelmet nyújtó felmondási tilalmakat már a munkaerő-kölcsönzés 2001-es bevezetése óta nem kell alkalmazni a kölcsönzött munkavállalókra.³⁶ A bírói gyakorlat szerint ez ugyanakkor nem jelenti azt is, hogy a kölcsönzött munkavállalónak önmagában azért fel lehetne mondani, mert keresőképtelen beteg, vagy terhes. Egy konkrét esetben a Legfelsőbb Bíróságnak abban a kérdésben kellett állást foglalnia, vajon jogszerűen mondott-e fel a kölcsönbeadó munkavállalójának azzal az indokolással, hogy mivel közel két hónapja táppénzes állományban van, munkaköri feladatainak ellátására alkalmatlan.³⁷ A Legfelsőbb Bíróság kiemelte, hogy a táppénzes állomány nem jelenti a munkakör betöltésére való alkalmatlanságot. Ezt bizonyítja az is, hogy az Mt. szerint a munkavállaló mentesül munkavégzési kötelezettsége alól, amíg keresőképtelen beteg.³⁸ Márpedig, ha a munkavállaló törvényes indokkal nem végez munkát, úgy erre a tényre felmondást alapozni nem lehet. A kölcsönbeadó felmondása tehát jogellenes volt.³⁹ A felmondási tilalmak kizártsága, illetve a fenti döntés értelmezése jelentős vitát okozott a gyakorlatban és a szakirodalomban is.⁴⁰ Nem véletlen, hogy a felmondási tilalmak kizártsága ügyében három indítványozó is az AB-hez fordult, köztük a Pécsi Munkaügyi Bíróság, amely az előtte folyamatban lévő per felfüggesztése mellett kérte a testület állásfoglalását.⁴¹

Az AB határozatában részletesen bemutatta mindazokat – az ENSZ, az Európai Unió, az Európa Tanács, vagy az ILO égisze alatt született – nemzetközi egyezményeket és normákat, amelyek a felmondási tilalmakkal egyező célú rendelkezéseket tartalmaznak. Döntését azonban nem a Magyar Köztársaság e dokumentumokból fakadó, nemzetközi kötelezettségeire alapozta. Részletesen felsorolta mindazokat az alkotmányos alapjogokat is, amelyek intézményvédelmi oldalához a felmondási tilalmak köthetők – így a (terhes) nők és gyermekek védelmét, az esélyegyenlőséget, a lehető legmagasabb szintű testi és lelki egészséghez való jogot, végül a szociális biztonsághoz való jogot⁴² –, ám a testület véleménye szerint a felmondási tilalmak kizárása e mögöttes alapjogokat nem sérti. Az AB ugyanis úgy foglalt állást, hogy ezen alapjogokból – a szabad felmondási rendszerre is tekintettel – nem következik, hogy a munkavállalónak alkotmányos joga lenne a felmondási védelemre. Így érvelésének középpontjában ismét az áll, hogy milyen ésszerű indok hozható fel a kölcsönzött és a közvetlenül alkalmazott munkavállalók közti különbségtétel mellett.

³⁶ Mt. 193/P. § (1) bek.

³⁷ Mt 193/J. § (3) bek. b) pont.

³⁸ Mt. 107. § c) pont.

³⁹ EBH2007. 1635.

⁴⁰ Lásd: Bankó Zoltán: A munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkajogviszony megszüntetésének egyes kérdései a bírói gyakorlatban. *Munkaügyi Szemle* 2009/1.; Kártyás Gábor – Takács Gábor: Munkajogi problémák kölcsönbe. *Munkajog Kérdések és Válaszok* 2008/10.

⁴¹ Az ügyben a munkavállaló veszélyeztetett terhesként táppénzen volt, amikor a kölcsönbeadó alkalmatlanság miatt felmondott neki.

⁴² Alkotmány 66. § (1) – (3) bek., 67. § (1) bek., 70/A. § (3) bek., 70/D. § (1) és 70/E. § (1) bek.

A testület értelmezésében a felmondási tilalmak célja az, hogy a munkavégzés, mint a munkakötelemről származó fő kötelezettség teljesítésében való időleges, a munkavállaló önhibáján kívüli okok miatti akadályoztatás (pl. betegség, terhesség, közeli hozzátartozó ápolása) ne eredményezze az érintettek számára munkájuk elvesztését, illetve hogy az ettől való félelem ne befolyásolja a nőket a gyermekvállalással kapcsolatos döntéseik meghozatala során. Egyúttal célja az is, hogy kizárja azokat a veszélyeket, negatív hatásokat, amelyeket az elbocsátás a gyermeket vállaló nők, anyák fizikai, pszichés állapotára gyakorolhat. A kérdés tehát az, van-e tárgyilagos értékelésen alapuló, ésszerű indoka annak, hogy ez a védelem csak a hagyományos munkaviszonyban állókat illeti meg. Az AB erre a kérdésre tagadó választ adott. Azok az élethelyzetek – potenciális veszélyhelyzetek – ugyanis, amelyekhez a törvény a felmondási védelmet kapcsolja, azonosan érintik a kölcsönzött és nem kölcsönzött munkavállalókat, illetve e körben a jogviszonyok eltérő jellege (időszakosság, kisebb tervezhetőség) sem indokol különbségtételt. Erre tekintettel az AB megállapította, hogy az Mt. 90. §-ának kölcsönzött munkavállalókra való alkalmazhatóságát kizáró rendelkezés alkotmányellenes. Így a felmondási védelem szabályai 2009. június 19-től a kölcsönzött munkavállalókra is alkalmazandóak.

Meg kell jegyezni, hogy az AB döntése a gyakorlatban nem szűkíti jelentősen a kölcsönbeadók munkáltatói mozgásterét. A bírói gyakorlat alapján ugyanis eddig sem volt mód valós és okszerű indokkal felmondani olyan munkavállalónak, aki jogszerűen volt távol munkahelyéről.⁴³

2. A megszüntetéssel kapcsolatos egyéb kérdések

A felmondási idő, az azonnali hatályú felmondás esetköre és a jogellenes megszüntetés szankciója kapcsán az AB a különbségtétel ésszerű indokát ugyanabban látta, mint az egyenlő bér elvével kapcsolatban. A kölcsönbeadó korlátozott munkaszervezési lehetősége, másra utalt, bizonytalan helyzete miatt az AB e rugalmasabb, illetve eltérő megszüntetési szabályokat indokoltak találta. Ugyanakkor, az AB itt három olyan kérdést bírált el összefoglalva, amelyek közül csak a rövidebb felmondási időt indokolhatja a kölcsönbeadó „korlátozott munkaszervezési lehetőségei”, vagy a felek közti „szoros munkajogi kapcsolat” hiánya.

A felmondási idő kölcsönzött munkavállalók esetén főszabály szerint 15 nap, amely 365 napot elérő munkaviszony esetén 30 napra növekszik.⁴⁴ Munkaerő-kölcsönzésnél tehát a felmondási idő maximális mértéke felel meg az általános szabályok szerinti minimális mértéknek.⁴⁵ A rövidebb időtartamot azonban valóban indokolja a kölcsönzés jellege: mivel a foglalkoztatási lehetőségekről a kölcsönbeadó csak korlátozottan tud gondoskodni, nem garantálható, hogy a – bármely fél által közölt – felmondást követő hónapokban lesz-e munkája a munkavállalónak. Ráadásul, ebben az esetben a törvény

⁴³ Bankó 2009, 53.

⁴⁴ Mt. 193/J. § (4) bek.

⁴⁵ Mt. 92. § (1) bek.

tekintettel van arra, hogy a huzamosabb idejű munkaviszonynál csak kisebb mértékű különbségtétel indokolt.

Az azonnali hatályú felmondással kapcsolatos indítvány viszont aligha hozható összefüggésbe az AB érvelésével. A panasz ugyanis arra irányult, hogy ésszerű indok nélkül szabályozza másképp a jogalkotó az azonnali hatályú felmondás esetkörét, mint a rendkívüli felmondását. A munkáltatót, illetve a munkavállaló a munkaviszonyt rendkívüli felmondással akkor szüntetheti meg, ha a másik fél

a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal jelentős részben megszegi, vagy

b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.⁴⁶

Míg a rendkívüli felmondás jogát mindkét fél ugyanazon feltételek mellett gyakorolhatja, addig az azonnali hatályú felmondásnak eltérő követelményei vannak a kölcsönbeadó, illetve a munkavállaló esetében. A kölcsön-munkavállaló akkor szüntetheti meg azonnali hatályú felmondással a munkaviszonyt, ha a kölcsönbeadó vagy a kölcsönvevő súlyosan megszegte a munkaviszonyra vagy a foglalkoztatásra vonatkozó szabályokat, illetve megállapodást.⁴⁷ Szembetűnő, hogy a rendkívüli felmondáshoz képest itt nem követelmény, hogy a megszegett szabály lényeges legyen, és az sem, hogy a másik felet vétkesség terhelje. A többes szám használata viszont arra utalhat, hogy egyetlen szabály – akár súlyos – megszegése nem elég alap az azonnali hatályú felmondáshoz.

A kölcsönbeadó akkor élhet azonnali hatályú felmondással, ha a munkavállaló a munkaviszonyból eredő lényeges kötelezettségeit vétkesen megszegi.⁴⁸ Összehasonlítva ezt a rendkívüli felmondás szabályával, itt nem feltétel, hogy a kötelezettségszegés súlyos legyen, és elegendő az enyhe gondatlanság is. Ismét megjelenik viszont a zavaró többszám: az azonnali hatályú felmondást egyetlen lényeges kötelezettség megszegése nem alapozza meg – legalábbis a jogszabály nyelvtani értelmezése szerint. A rendkívüli felmondás első esetéhez kapcsolódó feltételeket tehát mintegy „szétosztva” tartalmazza az azonnali hatályú felmondás.

Ezt a képet tovább árnyalja, hogy az Mt. az azonnali hatályú felmondást egyik félnek sem teszi lehetővé a rendkívüli felmondást megalapozó b) ponthoz hasonló esetben. Az Mt. 96. § (1) bekezdés b) pontját a jogirodalom úgy értelmezi, hogy itt olyan magatartásról van szó, amely nem munkaviszonyból származó kötelezettség megszegését jelenti, mégis lehetetleníti a munkaviszony fenntartását.⁴⁹ Ezzel szemben mind a kölcsönbeadóra, mind a munkavállalóra vonatkozó szabály egyértelműen fogalmaz, amikor az azonnali hatályú felmondás alaposságához kimondottan a munkaviszonnyal összefüggő magatartást kívánja meg.

⁴⁶ Mt. 96. § (1) bek.

⁴⁷ Mt. 193/K. § (2) bek.

⁴⁸ Mt. 193/K. § (3) bek.

⁴⁹ Kiss György: *Munkajog*. Budapest, 2004, Osiris, 249.

Nyilvánvalónak tűnik, hogy a rendkívüli felmondás és az azonnali hatályú felmondás e különbségei nem hozhatóak összefüggésbe a kölcsönbeadó, mint munkáltató munkaszervezési bizonytalanságával. Sőt, a két jogintézmény összevetése olyan zavaros eredményre vezet, hogy még az sem állapítható meg egyértelműen, vajon melyik megszüntetési jogcím jelent rugalmasabb szabályozást. Az azonnali hatályú felmondás szabályainak értelmezéséhez az AB határozat sajnos egyáltalán nem nyújt segítséget, de e jogértelmezési probléma feloldása nem is az AB feladata. Ahogy azt a testület jelen határozatában is kifejtette, az egyes törvényi rendelkezések kollíziója révén előálló értelmezési nehézségek önmagában még nem jelentenek alkotmányossági kérdést, ezek feloldása a bíróságok feladata. Ehhez annyit tehetünk hozzá, hogy a bizonytalan helyzet orvoslására a jogalkotó is tehet lépéseket, egy megfelelő törvénymódosítással.

Az AB érvelése a kölcsönbeadói jogellenes munkaviszony megszüntetés szankcióira vonatkozó rendelkezések értékelésére sem alkalmas. Az általános szabályokkal szemben a munkaviszonyt jogellenesen megszüntető kölcsönbeadótól a munkavállaló visszahelyezése nem kérhető. A kölcsönzött munkavállaló csak 1-6 havi átlagkereset megfizetését követelheti, ami éppen a fele az általános szabályok alapján igényelhető 2-12 havi átlagkeresetnek.⁵⁰

A határozat a munkáltatóra kedvezőbb szabályok indokát álláspontom szerint tévesen kereste a rugalmasabb szabályozást kívánó jogviszony jellegében. Ha ugyanis a kölcsönbeadó jogellenesen szünteti meg a munkaviszonyt, akkor megszegi a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat. Rugalmassá tenni márpedig csak a jogszerű foglalkoztatást lehet. A jogellenes megszüntetésre reagáló, enyhébb jogkövetkezményeket megfogalmazó szabályok ehelyett valójában nem a foglalkoztatást teszik rugalmassá, hanem a munkáltató felelősségét csökkentik. Egyes álláspontok szerint a kölcsönbeadó enyhébb felelősségét a jogviszony átmeneti jellege indokolja.⁵¹ A jogviszony időtartamát valóban figyelembe veszi a bíróság a szankció mértékének kiszabásánál, azonban pusztán ezen, esetleges körülmény alapján indokolatlan a felére csökkenteni a kiszabható átalánykártérítés felső határát. Álláspontom szerint a munkaerő-kölcsönzés atipikus jellege csak azt indokolja, hogy az akár évekig húzódó munkaügyi per utáni visszahelyezés alól mentesüljön a kölcsönbeadó. A jogellenes megszüntetésért fennálló felelősségét más tekintetben viszont indokolatlan a hagyományos munkaviszonyban foglalkoztató munkáltatókétól eltérően szabályozni.

Az ésszerű indok hiánya véleményem szerint alkotmányellenes megkülönböztetést eredményez, mivel – mint azt az AB is kifejtette – a szerződésszegés szankciónak meghatározásában csak addig járhat el szabadon a jogalkotó, amíg az nem nyilvánvalóan eltúlzott nagyságú, vagy diszkriminatív. E mérce alapján viszont indokolt lett volna az alkotmányellenes megkülönböztetés megállapítása.

⁵⁰ Mt. 100. § (5) bek.; 193/M. § (2) bek.

⁵¹ Suba 2006, 870.

IV. A rendes szabadság kiadásának határideje – a munkaviszony tartamához igazítandó

A kölcsönzött munkavállalóra a rendes szabadság mértéke tekintetében az általános szabályokat kell alkalmazni, de a szabadság kiadására a törvény meghatároz speciális rendelkezéseket is. Az AB ezek közül azt vizsgálta, miszerint a szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval – előzetes meghallgatása után – legkésőbb a szabadság kezdete előtt három nappal közölni kell.⁵² Ez jóval rövidebb, mint az általános szabályokban meghatározott egy hónapos határidő.⁵³

Az AB abból indult ki, hogy a rendszeres fizetett szabadsághoz való jog alkotmányos alapjog⁵⁴, a pihenéshez való jog megvalósulását szolgálja, célja a munkavállalók regenerálódásának biztosítása. Mivel alkotmányos jogról van szó, az AB gyakorlata alapján azt korlátozni csak akkor lehet, ha:

- a korlátozás elkerülhetetlen, azaz más alkotmányos alapjog, valamint alkotmányos érték védelme vagy érvényesülése, illetve az Alkotmányból következő feladat megvalósítása más módon nem biztosítható, továbbá,

- ha az elérni kívánt cél fontossága és az ennek érdekében okozott alapjogsérelem súlya arányban áll egymással.

- Emellett az alapjog sérelme megállapítható akkor is, ha az alkalmazott korlátozás a cél elérésére alkalmatlan, vagy

- a törvényhozó a korlátozás során nem az adott cél elérésére alkalmas legenyhébb eszközt választotta ki.⁵⁵

A kérdés tehát az volt, a kölcsönzött munkavállalók rendes szabadsághoz való jogának korlátozása megfelel-e ezeknek az elveknek. Az AB ebben a kérdésben is figyelembe vette, hogy a munkaerő-kölcsönzés nagyon eltérő jellegű foglalkoztatást jelenthet, attól függően, hogy milyen hosszan áll fenn a munkaviszony. A határozat szerint a 3 napos értesítési határidő csak akkor indokolt, ha a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszony rövid időtartamú (legfeljebb pár hónapos). Ilyen esetben ugyanis éppen a rövid határidő teszi lehetővé a rendes szabadság természetben való igénybevételét, másfelől, csak így biztosítható a munkáltató folyamatos működése. Ugyanakkor, ha a kölcsönzött munkavállaló munkaviszonya huzamosabb ideig áll fenn, úgy a testület szerint a határidő ilyen lerövidítése szükségtelenül korlátozza a munkavállalót pihenése, regenerálódása megszervezésében.

Ebből a logikából következően az AB megállapította a munkaviszony időtartamát figyelembe nem vevő, differenciálatlan szabályozás alkotmányellenességét. Álláspontja szerint ugyanis a rövid értesítési határidő a huzamosabb ideig fennálló munkaviszony esetén a rendszeres fizetett szabadsághoz való alapjog aránytalan sérelméhez vezethet.

⁵² Mt. 193/N. § (1) bek.

⁵³ Mt. 134. § (5) bek.

⁵⁴ Alkotmány 70/B. § (4) bek.

⁵⁵ Alkotmány 8. § (2) bek.; 6/1998. (III. 11.) AB hat., 20/1990. (X. 4.) AB hat.

A döntés technikai következménye aggályos lehet. A szabadság kiadására vonatkozó rendelkezést ugyanis az AB 2009. október 31-i hatállyal megsemmisítette, ám továbbra is hatályban maradt az a szakasz, amely kizárja a szabadság kiadásának határidejére vonatkozó általános szabályt.⁵⁶ Ebből eredően, ha a jogalkotó 2009. október 31-ig nem módosítja a határozatban „kicővekel” módon az Mt.-t, úgy a kölcsönzött munkavállalók szabadságának kiadásáról való értesítésre 2009. október 31. után egyáltalán nem lesz törvényi határidő. A kézirat írása idején kétséges, hogy a nyári szünet után szeptember 1-jén újra összeülő Parlament el tudja-e fogadni a szükséges módosítást úgy, hogy az a határidőn belül hatályba is léphessen.

Az új szabályok egyébként – az AB iránymutatása alapján – minden bizonnyal a jogviszony időtartamára tekintettel határozzák majd meg az értesítési határidőt. Ezzel a felmondási idő és az egyenlő bér mellett egy harmadik vonatkozásban is figyelembe kell majd venni, hogy a munkaerő-kölcsönzés nem feltétlenül jelent ideiglenes foglalkoztatást.

V. Összegzés

Nyolc évvel a jogintézmény hazai bevezetése után a munkaerő-kölcsönzés még mindig számos jogértelmezési problémát vet fel, így mindenképpen üdvözlendő az AB részletesen kimunkált határozata – különösen, ha tekintetbe vesszük, hogy az indítványok egyike a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó teljes szabályanyagot alkotmányellenesnek vélte.

Az AB a kölcsönzés hazai karakterének felvázolásában – álláspontom szerint – rendkívül fontos megállapítást tett, amikor kiemelte, hogy az nem feltétlenül jelent ideiglenes, átmeneti foglalkoztatást. Erre tekintettel pedig a kölcsönzéshez kötődő rugalmasabb szabályok is csak akkor indokoltak, ha az nem valósít meg tartós foglalkoztatást. Az Mt. a felmondási idő és az egyenlő bér elve vonatkozásában már most is ezt a koncepciót követi, az AB döntése értelmében pedig 2009. október 31. után ennek megfelelően kell kialakítani a rendes szabadság kiadására vonatkozó határidő szabályait is. A foglalkoztatás időtartama alapján differenciált szabályozás 2011 végéig, a munkaerő-kölcsönzésről szóló közösségi irányelv átvételéig lehet irányadó: ezt követően ugyanis a kikölcsönzések csak ideiglenesek lehetnek majd. Eddig az időpontig viszont más munkavállalói jogokra is érdemes lenne kiterjeszteni a foglalkoztatás idejét tekintetbe vevő szabályozást. Például, azonos logika alapján a legalább 3 éve munkaviszonyban álló kölcsönzött munkavállaló is jogosult lehetne – esetleg valamivel alacsonyabb összegű – végkielégítésre, vagy az egy éven túl kikölcsönzött munkavállalót már indokolt lehet beszámítani a csoportos létszámcsökkentés küszöbszámaiba.

Érdemes megjegyezni, hogy az időtényezőn alapuló szabályozás nem ritka Európa többi országában. Jó példája ennek az egyik legnagyobb kölcsönzési piaccal rendelkező

⁵⁶ Mt. 193/P. § (1) bek.

Hollandia. A munkaerő-kölcsönzést rendező Polgári Törvénykönyv szerint a kölcsönzéssel járó rugalmasság folyamatosan csökken a kikölcsönzés időtartama alapján. Eszerint a kikölcsönzés időtartama alapján három időszak különíthető el.

- Az első 26 hét alatt a munkaviszonyt – külön szerződési kikötés alapján – a kölcsönvevő (tehát nem a kölcsönbeadó!) és a munkavállaló is azonnali hatállyal, bármikor megszüntetheti, és a kikölcsönzések között nem jár munkabér.

- Ez után a jogviszonyra a határozott idejű munkaviszony szabályai alkalmazandóak. Eszerint maximum 3 határozott idejű szerződés köthető egy maximum 3 éves időszak alatt. A munkaviszony fentiek szerinti, azonnali hatályú megszüntetésére nincs mód, és a kikölcsönzések között is jár munkabér.

- Ha a határozott idejű foglalkoztatás előbbi kereteit túllépik, úgy a jogviszony határozatlan idejűvé alakul.

A kölcsönzésre vonatkozó nemzeti szintű kollektív szerződés szintén a kikölcsönzések időtartamához igazítja a foglalkoztatás rugalmasságát.⁵⁷

Az AB határozatának egy másik fontos hatása, hogy kijelölte nem csak a munkaerő-kölcsönzés, hanem általában az általánostól eltérő, rugalmasabb munkaviszonyok szabályozásának elvi kereteit is. Mint láthattuk, a foglalkoztatás flexibilizálása nem mehet el addig, hogy az már a munkavállaló alapjogait – az AB által kimunkált teszt keretein túl – korlátozza. Másfelől, ha az eltérő szabályok nem is érintenek alkotmányos jogokat, az egyenlő bánásmód elvét akkor is tiszteletben kell tartani, ez pedig az önkényes, ésszerű indok nélküli különbségtétel tilalmát jelenti. Ha tehát a speciális foglalkoztatási forma jellege nem indokolja objektíve a rugalmasabb szabályokat, úgy azok alkotmányellenes megkülönböztetést jelentenek. Érdemes megjegyezni, hogy a határozott idejű, illetve a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló közösségi irányelvek is ezt az elvet rögzítik.⁵⁸

Ugyanakkor az AB az elé utalt kérdések közül természetszerűleg csak azokkal tudott érdemben foglalkozni, amelyek alkotmányos aggályokat vetettek fel. A bérezési rendszer kérdései, vagy az azonnali hatályú felmondás értelmezése nem tartoznak ebbe a körbe. Ahogy arra az AB is utalt, egy nehezen értelmezhető szabály önmagában még nem alkotmányellenes, így a felmerülő problémák orvoslására sem e testület hivatott. Az alkotmányossági teszten most átment rendelkezések tehát nem feltétlenül minősülnek egyben célszerűnek, vagy ésszerűnek is. E problémák rendezése viszont már a jogalkalmazó és a jogalkotó szervekre vár.

⁵⁷ Visser, Dieuwke; Plessen, Willem; Jacobs, Antoine: The Netherlands. In: Blanpain Roger (szerk.): *Temporary Agency Work and the Informational Society*. (Bulletin of Comparative Labour Relations), The Hague, 2004, Kluwer, 234 – 238.

⁵⁸ Lásd 97/81/EK irányelv 4. cikk (1) – (2) bek.; 1999/70/EK irányelv 4. cikk (1) – (2) bek.

Kovács Erika

A jelenléthez kötött kiegészítő díjazások jogi természetéről

I. Bevezetés

- A jelenléthez kötött kiegészítő díjazások megjelenési formái

A jelenléthez kötött kiegészítő juttatások a gyakorlatban igen elterjedt, munkavállalót ösztönző díjazási formát jelentenek.¹ Céljuk általánosságban abban áll, hogy a munkavállalót rászorítsák arra, hogy minél kevesebbet hiányozzon a munkahelyéről. Ezek a munkabér elemek tehát a munkaidő optimális kihasználását, a munkavégzés tervezhetőségét és ezáltal a munkavégzés hatékonyságának növelését kívánják elérni.

A jelenléthez kötött kiegészítő díjazásoknak különböző formái léteznek a gyakorlatban. Leggyakrabban a jelenléti jutalmat és jelenléti prémiumot alkalmazzák. Időnként a béremelésnél is figyelembe veszik azt, hogy a munkavállaló az azt megelőző időszakban mennyit hiányzott, bár ez az eset nem tekinthető kiegészítő díjazásnak. Szokásos gyakorlatnak tekinthető továbbá az, hogy a teljesítménybérbe beépítik a jelenlétet, illetve a hiányzás mértékét. A jelenléthez kötött különböző díjazások jogi természete nagymértékben eltérő, ezért ezek jogszerűségét egyenként kell vizsgálni. Időnként a gyakorlatban kiegészítő juttatásban részesítik azokat a munkavállalókat is, akik a részükre jogszerűen járó szabadság igénybe vételét mellőzik. Ennek a juttatási formának – a későbbiekben tárgyaltak szerint – jóval egyszerűbb a jogi megítélése.

A jelenléti díjazásokat pozitív és negatív formában is lehet szabályozni; az előbbiről akkor beszélhetünk, ha a díjazásra való jogosultság megszerzésének feltételül a jelenlétet, azaz a rendelkezésre állást és munkavégzést követeli meg a munkáltató. Ezzel szemben a negatív jelenléti juttatás esetében a munkáltató a munkavállaló hiányzásához a kiegészítő díjazás megvonásának jogkövetkezményét kapcsolja. A díjazási forma jogszerűségének megítélése szempontjából ugyanakkor lényegtelen, hogy a konkrét díjazás a jelenlétet „jutalmazza” vagy a távollétet „szankcionálja”. Az első esetben például a munkavállaló akkor szerez jogosultságot a jelenléti prémiumra, ha az adott évben munkaidejének 95%-ában a munkáltató rendelkezésére állt. Ugyanez az eset negatív megfogalmazásban úgy hangzik, hogy a munkavállaló nem szerez jogosultságot a jelenléti prémiumra, ha évente – a rendes szabadságot leszámítva – 13 munkanapnál többet hiányzik a munkahelyéről. A kétfajta megfogalmazás között jogszerűségüket illetően nincs lényeges különbség.

A jelenléthez kötött kiegészítő juttatások között különböztetni lehet a távollét oka szerint, másképpen megfogalmazva az alapján, hogy milyen hiányzást „szankcionál-

¹ A szerző köszönettel tartozik Berke Gyulának a cikk kéziratához fűzött javaslataiért.

nak”. Tipikusan a munkavállaló azért nem részesül jelenléti prémiumban, jutalomban, béremelésben vagy magasabb teljesítménybérben, mert a tárgyhónapban vagy évben a juttatás feltételül előírtnál hosszabb időre vett igénybe betegszabadságot, illetve saját vagy kiskorú gyermeke betegsége okán táppénzes állományban volt. Ezeket nevezhetjük összefoglalóan egészségügyi okból történő távollétnek. Ilyen esetekben a munkáltató azt ellentételezi, hogy a munkavállaló betegség miatt nem hiányzott. Az ilyen rendeltetésű díjazásnak a jogszerűsége veti fel a legtöbb kérdést. Az egészségügyi jellegű távollét hosszabb változata az, amikor a munkavállaló szülési szabadságon vagy gyermeke gondozása céljából fizetés nélküli szabadságon van.²

A jelenléthez kötött kiegészítő munkabér elemeket különböző módon lehet kikötni vagy abban megállapodni. A jelenléti jutalom vagy prémium a gyakorlatban igen gyakran egyoldalúan alkalmazott juttatás, azaz munkáltatói intézkedésben, pl. ügyvezetői utasításban van kikötve. A juttatásra való jogosultság feltételeit meg lehet állapítani kollektív szerződésben és természetesen munkaszerződésben is. Előfordult az is, hogy a munkáltató az üzemi tanáccsal egyeztetett erről a juttatási formáról. Bár a juttatásoknak nagyobb legitimitást adhat az, ha szakszervezettel vagy üzemi tanáccsal közösen állapodnak meg róla, a jogszerűségükön nem változtat ez a tény.

A jelenléthez kötött juttatások jogszerűségét – álláspontom szerint – különösen két jogszabályi rendelkezés tükrében kell vizsgálni. Mérlegelni kell azt, hogy ezek a díjazások nem ütköznek-e az egyenlő bánásmód elvébe és a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe.

II. A BH 2008. 253. számú jogeset

1. A jogeset bemutatása

A Legfelsőbb Bíróság által közzétett jogesetek közül mindössze egy foglalkozott a jelenléthez kötött díjazással. A tényállás szerint az alperes munkáltató 2004 végén nem részesítette jutalomban, 2005. év elején pedig béremelésben a felperes munkavállalót. Az alperes egy ügyvezetői utasításban meghatározott kizáró feltételre hivatkozott, amely szerint nem részesülhet jutalomban és béremelésben az a munkavállaló, aki – mint a felperes is – 2004. évben betegség miatt 15 munkanapot meghaladóan hiányzott. Az ügyvezetői utasítás 2004. július 1-jén lépett hatályba. A bizonyítási eljárás során a bíróság azt is megállapította, hogy a második félévben a felperes 10 munkanapot hiányzott.

Az alperes egy autóalkatrészt gyártó cég volt. Az ügyvezetői utasítás bevezetését a költségek racionalizálásának szükségességével és az autógyártásban a határidők betartásának fontosságával indokolta. Álláspontja szerint a költségeinek alacsony szinten tartása nem

² A munkavállaló jogszerű távollétének az egészségügyi okokból történő hiányzáson kívül sok más egyéb oka is lehet. Az Mt. 107. §-a tételesen felsorolja azokat az eseteket, amikor a munkavállaló jogszerűen mentesül a munkavégzési kötelezettség alól.

teszi lehetővé a feltétlenül szükséges létszámon felüli alkalmazást. Alperes előadta továbbá, hogy szigorú határidőket kell betartania és bármilyen késedelem az összeszerelő sor leállítását eredményezheti, ami az alperes nagy összegű büntetés fizetésére kötelezésével járhat. Felperes keresetében azt kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest a 2004. évi jutalom és a 2005. évi béremelés megfizetésére, továbbá a bérezéssel kapcsolatos hátrányos megkülönböztetése miatt 1 millió forint nem vagyoni kártérítés megfizetésére.

A munkaügyi bíróság megalapozottnak ítélte a felperes jutalom és béremelés iránti igényét azzal az indoklással, hogy az említett ügyvezetői utasítás csak 2004. július 1-én lépett hatályba és ettől az időponttól számítva a felperes csak tíz munkanapot hiányzott, így nem érte el az utasításban meghatározott mértéket.

Ennél érdekesebb azonban a munkaügyi bíróság megállapítása, amelyben a hátrányos megkülönböztetés miatt nem vagyoni kártérítést igénylő felperesi kérelmet elutasította. A nem vagyoni kártérítési igény kapcsán a bíróság az ügyvezetői utasítást az egyenlő bánásmód követelményének tükrében vizsgálta. Ennek során mérlegelte, hogy az nem sérti-e az Mt. 142./A.§ (1) bekezdését és az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebtv.) 7.§-ának (2) bekezdése alá vonható-e. Az alperes a költségek racionalizálásával, az autógyártásban a határidők betartásának fontosságával és késedelem esetén nagy összegű kár keletkezésével magyarázta a jutalomnak a jelenléttől való függővé tételét. A munkaügyi bíróság elfogadta ezt az érvelést és kimondta, hogy az ügyvezetői utasítással tett megkülönböztetés nem ütközik az Mt. 142./A.§ (1) bekezdésében megfogalmazott elvbe, mely szerint az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásának meghatározása során az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. A bíróság szerint az ügyvezetői utasításban foglalt korlátozásnak az Ebtv. 7. § (2) bekezdésével összeegyeztethetően az alperes ésszerű indokát adta, a korlátozás nem volt önkényes, ezért az egyenlő bánásmód követelményének megsértése nem történt meg. A felperes fellebbezett a nem vagyoni kártérítést elutasító rendelkezés megváltoztatását kérve, de a másodfokú bíróság a fellebbezést elutasította.

Felperes felülvizsgálati kérelmében a nem vagyoni kárigényt elutasító jogerős ítéleti rendelkezést sérelmezte. Arra hivatkozott, hogy az alperes ügyvezetői utasítása sértette az Ebtv. 7. §-át, valamint a 8. §-ának k) és l) pontjait, azaz a családi állapot és az anyaság alapján hátrányos megkülönböztetést valósított meg.³ A felperes állítása szerint az említett ügyvezetői utasítás hátrányosan érinti azokat, akik bármilyen ok miatt táppénzes állományba kerülnek, de különösen a gyermeküket egyedül nevelő anyákat, mivel kisgyermekük gyakrabban betegednek meg. Előadta, hogy alperes intézkedése miatt nem mert otthon maradni, a beteg gyermekét ápolni, ez idegileg megviselte és csatolta az ezt igazoló idegorvosi véleményeket. Mindezek alapján kérte 1 millió Ft nem vagyoni kártérítés megfizetését.

³ A konkrét jogeset felveti egyébként nem csak a családi állapot és anyaság alapján történő közvetett diszkrimináció, hanem az egészségi állapoton alapuló közvetlen diszkrimináció megvalósulásának kérdését is.

A Legfelsőbb Bíróság kimondta, hogy a felülvizsgálati kérelem nem alapos. Ugyanakkor eljárásjogi okokra hivatkozva érdemben nem vizsgálta azt, hogy az ügyvezetői utasítás valóban nem sértette-e az egyenlő bánásmód követelményét. Az elsőfokú bíróság ugyanis azt állapította meg, hogy az ügyvezetői utasítással tett megkülönböztetés nem sértette az Mt. 142/A. §-át és az Ebtv. rendelkezéseit, hanem az igényelt juttatásokat más jogalapon tartotta megalapozottnak. Mivel az elsőfokú bíróság által hozott jogerős ítélet azt állapította meg, hogy az ügyvezetői utasítás nem valósít meg hátrányos megkülönböztetést és a felek az ítéletnek a jutalomra és béremelésre vonatkozó részét fellebbezéssel nem támadták, ezért az erre alapozott jogkövetkezményről, azaz a nem vagyoni kártérítésről nem lehetett a felülvizsgálati eljárásban állást foglalni. Így a Legfelsőbb Bíróságnak nem volt lehetősége arra, hogy az ügyvezetői utasítás jogszerűségéről kifejtse az álláspontját.

2. A jogeset értékelése

a) A munkaügyi bíróság álláspontja

Az eljárás során érdemben csak a munkaügyi bíróság vizsgálta azt, hogy az ügyvezetői utasítás sérti-e az egyenlő bánásmód elvét. A hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos jogvitákban sajátosan alakul a bizonyítás, mivel a bizonyítási teher megfordul. A jogsérelemre hivatkozó fél bizonyítja azt, hogy őt hátrány érte és ezt követően a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta. Ennek sikertelenségét a terhére kell róni. A konkrét esetben a munkavállalót ért hátrány abban állt, hogy nem kapott jutalmat és béremelést. A munkáltatónak kellett volna bizonyítania, hogy az ügyvezetői utasítás nem sértette az egyenlő bánásmód követelményét, vagy annak megtartására nem volt köteles. A munkáltató álláspontja szerint tevékenységének jellege, a költségek racionalizálása és a határidők fontossága szükségessé tette a megkülönböztetést. A bíróság szerint ez az eset az Ebtv. 7.§ (2) bekezdés b) pontjának hatálya alá tartozik, tehát azért nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, mert a megkülönböztetésnek tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka volt.

b) Általános vagy különös kimentő szabály?

Álláspontom szerint az elsőfokú bíróságnak ez az álláspontja több szempontból is vitatható. Az első kifogás az Ebtv. 7.§-ának alkalmazása miatt merül fel. A 7. § általános szabály, míg a foglalkoztatási jogviszonyokra az Ebtv. 22. § (1) bekezdése speciális kimentő szabályt fogalmaz meg. Az ítélet ismertetéséből az derül ki, hogy a bíróság ezt a rendelkezést nem vizsgálta. A 7. § megfogalmazása szerint akkor alkalmazandó, amennyiben a törvény eltérően nem rendelkezik. A vélemények megoszlanak abban a tekintetben, hogy a 7. §-ban foglalt kimentő szabály csak azokban az esetekben alkalmazható-e, ha maga az Ebtv. az egyes jogviszonyoknál eltérő kimentési szabályt nem határoz meg vagy pedig minden esetben lehet hivatkozni rá. Kétségt kívül az Ebtv. 22. §-a speciálisan a

munkaviszonyra vonatkozóan határozza meg azt, hogy milyen körülmények fennállása esetén lehet eltérni az egyenlő bánásmód követelménye alól. Ehhez képest a 7. §-ban foglalt rendelkezés általánosan fogalmazza meg a kimentés feltételeit. Ezért véleményem szerint vitatható az olyan ítélet, ami a 22. §-t teljességgel figyelmen kívül hagyja. A lex specialis derogat legi generali elve alapján a speciális kimentési szabály kizárja az általános kimentési ok egyedüli alkalmazását. Egyértelműen erre az álláspontra helyezkedik az Ebtv. kommentárja⁴ is, ahol a szerzők annak a meggyőződésüknek adnak hangot, hogy amennyiben az általános és a speciális kimentési okok egymás mellett érvényesíthetők, akkor a speciális kimentési ok szükségtelen és a gyakorlatban kiüresedik. Az egyenlő bánásmód követelményét megsértő személynek ugyanis az általános kimentési szabály szerint csupán azt kell bizonyítania, hogy az általa alkalmazottkülönbégtétel a tárgyilagossá mérlegelés szerint ésszerű. Lényegesen kevesebb kimentést enged a 22. §, hiszen annál azt is bizonyítani kell, hogy a megkülönböztetés a munka jellege vagy természete alapján indokolt, lényeges és jogszerű feltételre alapított, valamint arányos volt. A Kommentár helyesen mutat rá arra, hogy az utóbbi szabály bizonyítási nehézségei miatt joggal feltételezhető az, hogy amennyiben lehetséges, valamennyi munkáltató a 7.§-ra hivatkozva próbálja kimenteni magatartását, ami a 22. § kiüresedéséhez vezet. Ebből következően foglalkoztatási jogviszonnyal kapcsolatos perekben mindig vizsgálendő a speciális kimentési oknak történő megfelelés.⁵

Eltérő véleménnyel találkozunk a Legfelsőbb Bíróság joggyakorlatában. E szerint a 7. §-t foglalkoztatási jogviszonyban is fel lehet hívni és arra hivatkozva mentesülni lehet az egyenlő bánásmód elve alól. Ezt az értelmezést tartalmazza az EBH 2007. 1629. számú határozat, amelyben a bíróság a közalkalmazotti jogviszony létesítésénél az egyenlő bánásmód követelményének megtartását csak az Ebtv. 7. §-ának tükrében vizsgálta. A Legfelsőbb Bíróság szerint az adott esetben a munkáltatónak azt kellett bizonyítania, hogy a közalkalmazotti jogviszony létesítése során meghozott döntésének ésszerű, jogszerű és valós indoka volt, valamint választásával nem sértette a jogviszonyt nem létesítő fél emberi méltóságát. Nem volt tehát köteles a munkáltató bizonyítani, hogy a 22. §-ban meghatározott kimentési okoknak is megfelelt.

Amennyiben a bíróság az Ebtv. 22. §-ának tükrében vizsgálta volna az ügyvezetői utasítást, valószínűleg más eredményre jutott volna. A 2003. évi CXXV. tv. 22.§ (1) bek. a) pontja kimondja, hogy nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés. A munkáltató által megadott indokok azonban, - álláspontom szerint - nem tekinthetők a felperes által

⁴ Kárpáti József, Bihary László, Kádár András Kristóf, Farkas Lilla, Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény magyarázata, Budapest, 2006. 101-102. o. A kommentár elérhető az interneten az Egyenlő Bánásmód hatóság honlapja alatt: www.egyenlobanasmod.hu a „Diszkriminációval kapcsolatos tanulmányok” menüpont alatt.

⁵ Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület a 384/2/2008. TT. számú, az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvéről szóló állásfoglalásában is kimondta, hogy a foglalkoztatásra és munkavégzésre irányuló jogviszonyokban nem az általános kimentési szabályokat (Ebtv. 7.§), hanem a különös kimentési szabályokat (Ebtv. 22.§) kell alkalmazni.

végzett munka jellege vagy természete által indokolt megkülönböztetésnek, hanem pusztán gazdasági érveknek. Ezért az Ebtv. 22. §-a alapján az ügyvezetői utasítás nem mentesült volna az egyenlő bánásmód követelményének megtartása alól és meg kellett volna állapítani annak sérelmét. Amennyiben elfogadjuk, hogy az Ebtv. 7. §-ára alapozzuk az ítéletet, akkor is további kétségek merülnek fel az ítélet indoklásával összefüggésben.

c) „Az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indok” kitétel értelmezése

A második kifogás a 7. § értelmezése és a konkrét tényállásra történő alkalmazásakor merül fel. A 7. § (2) bekezdésének b) pontja ugyanis úgy fogalmaz, hogy az olyan rendelkezés nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, amelynek tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van. Ennek a szabálynak fontos eleme az „adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő” kitétel. Álláspontom szerint kétséges, hogy a munkáltató által felsorolt gazdasági indokok mennyiben tekinthetők a munkavállaló munkaviszonyával közvetlenül összefüggő indokoknak. Érdemes megvizsgálni, hogy „az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő indok” kitétel milyen összefüggésben áll a 22. § (1) bek. a) pontjában megfogalmazott „a munka jellege vagy természete alapján indokolt” megkülönböztetés lehetőségével. A konkrét kérdés az, hogy fennállhat-e a 7. §-ban megkövetelt közvetlen összefüggés a munkaviszony és a hátrányos megkülönböztetést kiváltó intézkedés között abban az esetben is, ha a megkülönböztetés indoka egyébként nem következik okszerűen a munka jellegéből vagy természetéből? Álláspontom szerint erre a kérdésre nemleges választ kell adnunk. Mivel a perben megfogalmazott gazdasági érvek nem állnak a munkaviszonnyal közvetlen összefüggésben - hiszen nem következnek okszerűen a munka jellegéből vagy természetéből, - ezért nem minősülhetnek jogszerű kimentő érveknek.

Érdemes közelebbről megvizsgálni az Ebtv. 7.§ (2) bek. b) pontjában használt ésszerűség fogalmát is. A konkrét esetben a munkaügyi bíróság a munkáltatónak a határidők betartásához fűződő érdekét ésszerű indoknak tekintette. A Legfelsőbb Bíróság az EBH 2007. 1629. számú határozatában idézi az Alkotmánybíróság 35/1994. (VI. 24.) számú határozatát, melyben a tárgyilagos mérlegelés szerint ésszerű indok hiányát „önkéntes”-nek nevezi. Ésszerű tehát a munkáltató eljárása a Legfelsőbb Bíróság hivatkozott ítélete szerint, amennyiben a munkáltató a megkülönböztetéshez vezető utasítás, rendelkezés vagy döntés meghozatala során nem önkényesen, hanem tárgyilagos mérlegelés szerint járt el. A Legfelsőbb Bíróság EBH 2005. 1216. számú határozatában is úgy fogalmaz, hogy az ésszerű indok nélküli megkülönböztetés az önkényes különbségtételt jelenti.

d) Az egyenlő értékűként elismert munka díjazása

A díjazás jogszerűségének megítélésénél figyelembe kell venni az Mt. 142/A. §-át, ami speciális szabálynak minősül az Ebtv.-hez képest. E jogszabály kimondja, hogy egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásánál meg kell tartani az egyenlő bánásmód követelményét. Az Mt. 142/A. § (3) bekezdésének értelmezése alapján munkabérnek minősül a jutalom és prémium is, ezért ezek juttatása során figyelembe kell

venni az egyenlő bánásmód elvét. Ez még akkor is igaz, ha a jutalom szétosztásánál a munkáltató mérlegelési jogkörrel rendelkezik. Az Mt. 142/A. § (4) bekezdése külön is rögzíti, hogy a teljesítménybért úgy kell megállapítani, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megfelelően.

Az Mt. 142/A.§ (2) bekezdése felsorolja azokat a körülményeket, amelyeket a munka egyenlő értékének megállapításánál figyelembe kell venni. Bár ezek között szerepel a munka mennyisége is, de ez - megítélésem szerint - nem vonatkozhat korlátlanul azokra a munkavállalókra, akik önhibájukon kívül, törvényen alapuló jogukat gyakorolva, betegség miatt kevesebb munkát végeznek. Ez a kitétel inkább azt teszi lehetővé, hogy a munkáltató azoknak a munkavállalóknak a bérezésében tegyen különbséget, akiknek rövidebb ideig áll fenn a munkaviszonyuk a munkáltatóval vagy részmunkaidőben dolgoznak.

III. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 700/2007. számú határozata⁶

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság (a továbbiakban: Hatóság) vizsgált egy esetet (a 700/2007. számú ügy), melynek középpontjában egy a jelenléten alapuló teljesítményértékelési rendszer állt.

A vizsgált esetben a munkáltató egy új teljesítményértékelési rendszert vezetett be, amelyben a korábban egységesen 750,-Ft-ban megállapított órabéres díjazást megváltoztatta. A bruttó személyi alap órabért 500,-Ft/órában állapította meg és ezen kívül 250,-Ft/óra kiegészítő bér kifizetését helyezte kilátásba arra az esetre, ha a munkavállaló a teljesítményértékelés alapján a teljesítménykövetelményeknek megfelel. A teljesítményértékelés egyik eleme volt a jelenlét. Ez közelebről azt jelentette, hogy azok a munkavállalók, akik az adott féléves értékelési időszak alatt legalább 85%-os jelenlétet nem tudtak teljesíteni, nem részesülhettek a teljesítménybérben. A munkabér változása a munkaszerződés módosításában is manifesztálódott. A fizetett szabadság és – a Hatóság jogesetében közelebről meg nem határozott – „egyéb igazolt távollét” nem számított bele a hiányzásba, hanem kifejezetten a saját betegség vagy kiskorú gyermek betegsége miatti táppénzes állomány miatti távollét volt az, amit a 85%-os jelenléti küszöb kiszámításánál figyelembe kellett venni. Azok a munkavállalók, akik saját betegségük, vagy kiskorú gyermekük betegsége miatt az adott féléves értékelési időszak alatt munkaidejük 15%-át meghaladóan táppénzes állományba kerültek, nem kaphattak jó minősítést és így nem részesülhettek a teljesítménybérben. Ezen túlmenően ezek a munkavállalók nem kaptak jelenléti jutalmat sem.

A Hatóság álláspontja szerint az említett tényállásban meghatározott követelményrendszer érintheti az Ebtv. 8. § h) és l) pontjaiban meghatározott védett tulajdonságokat, azaz megvalósíthat az egészségi állapot, illetve az anyaság vagy apaság alapján történő

⁶ Az eset ismertetését lásd az Egyenlő Bánásmód Hatóság honlapján: www.egyenlobanasmod.hu „Jogesetek” menüpont „2007. év legjellemzőbb ügyeiről” alcíme alatt. Letöltés: 2009. október 25-én.

hátrányos megkülönböztetést. A Hatóság kifejtette, hogy a bércsökkenés és ezen felül a jelenléti bónusz elvesztése együttesen olyan aránytalan sérelmet jelent a munkavállalók nagyobb csoportjára nézve, amely nem igazolható a dolgozók jobb teljesítményre ösztönzésével. A jelenléti bónusz célja is az, hogy a munkavállaló minél kevesebbet hiányozzon a munkából. Az igazolatlan hiányzásokat pedig a munkáltató rendkívüli felmondással is szankcionálhatja.⁷

A Hatóság összefoglalóan megállapította, hogy ez a díjazási rendszer pusztán gazdasági érdekekkel nem indokolható és sérti az egyenlő bánásmód követelményét azokkal szemben, akik egészségi állapotuk vagy kiskorú gyermekük betegsége miatt hosszabb időre vagy gyakrabban kényszerülnek betegszabadságra, illetve táppénzes állományba. A Hatóság előírta ennek az intézkedésnek a megszüntetését, valamint 4,5 millió Ft összegű pénzbírságot szabott ki a munkáltatóra. A Hatóságnak deklaráltan preventív célja is volt ezzel a határozattal és a viszonylag magas összegű pénzbírsággal, mégpedig az, hogy a munkáltatók fokozottan ügyeljenek arra, hogy a teljesítményértékelési rendszerek kidolgozásánál olyan szempontrendszerrel állítsanak fel, amely megfelel az egyenlő bánásmód követelményének. Arról nincs információ, hogy a munkáltató a Hatóság határozatát bíróság előtt megtámadta volna.

IV. A kiegészítő juttatások kettős rendeltetése

A német jogirodalom a jelenléthez kötött kiegészítő díjazásoknak rendeltetésük szerint két tipikus fajtáját különbözteti meg. Az extra juttatás vagy az adott időszakban nyújtott tényleges teljesítményt, munkavégzést díjazza, vagy pedig az üzemhez történő tartozást.⁸ A két típusnak vannak kevert formái is, sőt a gyakorlatban a díjazás célja általában vegyes.

1. A munkavégzés díjazása

A német jogban a kiegészítő díjazás egyik fajtája az, amelyik a ténylegesen teljesített munkavégzéshez kapcsolódik és amelynél a hiányzás ideje csökkentheti a díjazásra való jogosultságot. Ez a kiegészítő juttatás kizárólag az adott évben vagy hónapban ténylegesen teljesített munkavégzést ellentételezi. Ilyenkor a díjazást az adott időszakra eső hónapokban keresik meg, de csak a megállapodás szerinti esedékesség napján fizetik ki. Ezáltal ez a juttatás kizárólag az adott időszakban ténylegesen teljesített munkavégzéstől függ.⁹ Amennyiben például az év végi juttatásra való jogosultság szerződéses feltételeinél nincs meghatározott várakozási idő, sem pedig olyan feltétel, hogy a kifizetés időpont-

⁷ Az Egyenlő Bánásmód Hatóság egy másik esetben megállapította, hogy a munkáltató egészségi állapottal összefüggő zaklatást követ el a munkavállalókkal szemben abban az esetben, ha nyilvánosan közlésezi azoknak a munkavállalóknak a neveit, akik a megelőző évben táppénzes állományban voltak. Ld. 81/2008. számú ügy. Letölthető az Hatóság honlapjáról: www.egyenlobanasmod.hu „Jogesetek” menüpont „2008. év legjellemzőbb ügyeiről” alcíme alatt. Letöltés: 2009. november 28-án.

⁸ Ulrich Preis, In: Rudi Müller-Glöge/Ulrich Preis/Ingrid Schmidt/Thomas Dietrich/Peter Hanau/Günter Schaub, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Beck Verlag, 8. kiad. 2007. 230 BGB § 611 Rn. 664.

⁹ Preis: i.m. 230 BGB § 611 Rn. 670.

jában a munkaviszony még fennálljon és a felek visszafizetési klauzulát sem rögzítenek, akkor ez azt jelzi, hogy a kiegészítő díjazást kizárólag a teljesített munka ellenértékéért fizetik és az nem függ további feltételektől. Ebben az esetben ez szűkebb értelemben vett munkabérnek minősül.¹⁰

2. Az üzemhez tartozás díjazása

A kiegészítő juttatás másik szélsőséges formája az, amikor kizárólag a múltbéli vagy jövőbeli üzemhez tartozást, üzemi hűséget díjaznak. Ilyenkor a díjazást – ún. „hűségpénzt” - a munkaviszony meghatározott napon vagy az egész naptári évben történő fennállásához kötik. A kifizetés feltétele, hogy a munkavállaló egy meghatározott napon (fordulónap) munkaviszonyban álljon a munkáltatóval. Amennyiben a kiegészítő juttatás az üzemi hűséget díjazza, az akkor is megilleti a munkavállalót, ha egész évben ténylegesen nem végzett munkát, mivel kizárólag a munkaviszony fennállását és nem pedig a ténylegesen teljesített munkát honorálják.¹¹

3. Vegyes formák

A legtöbb kiegészítő juttatásban keverednek az előbbieken felvázolt két juttatásforma elemei. A munkáltató gyakran mindkét célt egyszerre követi a kiegészítő juttatásoknál. A juttatás vegyes jellege komoly értelmezési problémákat vet fel.¹²

V. A jelenléthez kötött díjazások jogi természete

1. Bevezetés

A jelenléthez kötött díjazások között különböztetnünk kell azok jogi természetét szerint. Az eddig elmondottak szerint ugyanis különböző díjazási formáknál jelenik meg a jelenlét, mint a díjazás egyik eleme vagy feltétele. Bizonyos díjazásokat a munkáltató egyoldalúan határozhat meg, például a jutalmat, azonban más esetekben a díjazás mindig kétoldalú megállapodás része, így például teljesítménybér esetében.

Az önkéntes kiegészítő juttatások feltételeit a munkáltató egyoldalúan állapíthatja meg. Ugyanakkor a munkáltató és a munkavállaló közötti erőkülönbség és az érdekvédelemben megmutatkozó különbség miatt a munkáltató önkéntes juttatásai esetén is érvényesülni kell az általános jogelveknek, így különösen az egyenlő bánásmód és a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének. Ezért elmondható, hogy a munkajogban

¹⁰ Preis: i.m. 230 BGB § 611 Rn. 664.

¹¹ Ld. Preis: i.m. 230 BGB § 611 Rn. 670.

¹² Megjegyzem, hogy a német jog szerint amennyiben a kiegészítő juttatás vegyes természetű, tehát a munkavégzést és az üzemi hűséget is díjazza, akkor az az alapelv, hogy a tényleges munkavégzés nélküli időszakokra csak abban az esetben esik el a munkavállaló a kiegészítő juttatásra való jogtól, ha erről kifejezetten így állapodtak meg vagy ilyen irányú szabályozás van. Ld. Preis: i.m. 230 BGB § 611 Rn. 679.

általánosan érvényesülő alapelv, mely szerint a felek szerződési szabadságát a munkavállaló kiszolgáltatottabb helyzete miatt az ő javára korlátozzuk, a munkáltató önkéntesen juttatott kiegészítő díjazásánál is alkalmazandó.

2. A jelenléti prémium jogi természete

A prémium meghatározott feladat végrehajtása, teljesítmény elérése esetére előre kitűzött, a személyi alapbérén felül járó díjazás. Célja a teljesítmény ösztönzése és elismerése. A gyakorlatban két formája alakult ki, a rendszeres prémium és a cél prémium. A prémium kitűzése a munkáltató joga; a prémium kitűzéséről, összegéről és a prémiumfeltételek meghatározásáról mérlegelési jogkörében dönt.

A jelenléti prémium olyan pénzbeli juttatás, amelynek az ígéretével a munkáltató arra motiválja a munkavállalót, hogy a jogszerű vagy jogszerűtlen munkahelyi távollétek számát lehetőség szerint alacsonyan tartsa, mivel a hiányzó napok a kiegészítő juttatás egy részének elvesztésével járnak. A jelenléti prémiumnak két formája lehet: vagy rendszeres kifizetésről van szó, vagy egyszeri, általában év végi kifizetésről. Rendszeres havi kifizetés esetén megkérdőjeleződik a juttatás kiegészítő jellege.

Álláspontom szerint a munkáltató a prémiumfeltételek között kikötheti a jelenlétet, mint a prémiumra jogosító egyik feltételt. A jelenléti prémiumra a munkavállalók akkor szereznek jogosultságot, ha egy meghatározott időtartam alatt folyamatosan eleget tesznek rendelkezésre állási kötelezettségüknek. A prémiumfeltételek ilyen módon történő meghatározása jogszerű, bár adott esetben felvetheti a közvetett hátrányos megkülönböztetés kérdését.¹³

Ugyanakkor a prémiumfeltételek jogszerűségének megítélésénél – álláspontom szerint - fő szabálynak kellene tekinteni azt, hogy azok arányosak és méltányosak legyenek. Ez azt jelenti, hogy rövidebb hiányzások miatt nem lehet egy hosszabb időszakra szóló prémiumot megvonni. Különösen gondosan kell megvizsgálni azokat az eseteket, ahol az éves prémium a munkavállaló tényleges bérének jelentős részét, adott esetben például negyedét, harmadát képezi. Ezekben az esetekben a hiányzáson alapuló csökkentésnek fokozatosnak és arányosnak kell lennie.

A jelenléti prémiumnál különböztetni lehet aszerint, hogy a hiányzás milyen okból történt. Véleményem szerint a jogszerű sztrájkban történő részvétel miatt az adott hónapra vagy évre megállapított jelenléti prémium arányos csökkentése megengedett. Ez a sztrájkról szóló 1989. évi VII. tv. 6.§ (3) bekezdéséből is következik, mely szerint a jogszerű sztrájk miatt kiesett munkaidőre az abban résztvevő munkavállalót díjazás és a munkavégzés alapján járó egyéb juttatás nem illeti meg. A jelenléti prémium csökkentésének

¹³ A német Szövetségi Munkaügyi Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint a jelenléti prémium nem ütközik az egyenlő bánásmód követelményébe, mivel a hátrányos megkülönböztetésnek lényeges oka van. Adott esetben a munkáltatónak a tervezés kiszámíthatóságához és a költségek csökkentéséhez fűzött érdeke igazolhatja a megkülönböztetést. Ld. BAG AP Nr. 18. zu § 611 BGB Anwesenheitsprämie = NZA 1995, S. 266 f.; ld. még NZA 1990; S. 601 f.

ugyanakkor arányosnak és méltányosnak kell lennie, mivel ez felel meg az egyébként – a sztrájk idején kívül – teljesített munka és a díjazás közötti szinallagmatikus viszonyoknak. Éves prémium esetén sztrájknaponként csak fokozatosan szabad csökkenteni a prémium összegét. Ha azonban a jelenléti prémium havonta van meghatározva és kizárólag a munkahelyi jelenlétet díjazza, azaz a prémium feltétele a havi munkaidő teljes teljesítése, akkor már rövid időtartamú hiányzás (pl. egyórás figyelmeztető sztrájk) esetén is jogszerűen vonható meg a teljes prémium.¹⁴

Álláspontom szerint a betegség miatti hiányzás esetén is be kell tartani az arányos csökkentés követelményét. A jelenléte tehát a prémium feltételévé lehet tenni, de rövid idejű betegszabadságok miatt nem lehet az egész éves prémiumot megvonni.

A jelenléti prémium – csakúgy, mint a jelenléti jutalom – csak akkor tud ösztönözni, ha a munkavállaló tud arról, hogy jelenléteinek jutalma lesz. Ezért ez a szabály csak a jövőre hathat ki. Egy olyan szabály, amelyik a múltra vonatkozik, nem lehet motiváló. Egy visszaható hatályú premizálás vagy jutalmazás, amelynek a szabályairól a munkavállaló nem tudott korábban, ezért az egyenlő bánásmód alapelvébe ütközik.¹⁵

3. A jelenléti jutalom

A jutalom a munkáltató egyoldalú intézkedésén vagy jognyilatkozatán alapuló munkabér. Olyan anyagi juttatás, amelynek megadása kérdésében a munkáltató mérlegelési jogkörében dönt. (LB M. I. 10.007/1979) Jutalmazással a munkáltató díjazhatja a kiemelkedő munkateljesítményt, megbízhatóságot, stb. Jutalom kítűzése a munkáltató mérlegelési körébe tartozik, de a munkavállalónak alanyi joga keletkezik rá, ha a munkáltató egyértelműen meghatározott feltételekhez kötötte annak kifizetését és ezeket a feltételeket a munkavállaló teljesítette. Ha a munkáltató előre egyértelműen meghatározta a prémium vagy a jutalom megadásának feltételeit, akkor ezek azonos módon viselkednek, azaz a munkavállalónak mindkettőre ugyanúgy joga keletkezik a feltételek teljesítése esetén.

A Legfelsőbb Bíróság BH 2008. 250. számú határozata szerint az egyenlő bánásmód elve alól nem jelent kimentést az, hogy a jutalom megadása a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik. Ha a munkáltató a munkavállalók nagyobb csoportját részesíti jutalomban, akkor a csoport tagjai között nem alkalmazhat hátrányos megkülönböztetést. A kimondta, hogy a munkáltatót megilleti a jutalom tekintetében a differenciálás joga, de ezt a jogát köteles rendeltetésszerűen gyakorolni és meg kell tartania az egyenlő bánásmód követelményét.

Sok esetben kétséges, hogy amennyiben a munkavállaló az év végén egy összegben valamilyen jogcímen munkabért kap, az minek minősül, és hiányzás esetén csökkenthető-e a mértéke. Ilyenkor a juttatásról szóló megállapodás tartalma, illetve a juttatás célja

¹⁴ Hasonló álláspontot képvisel: Preis: i.m. 230 BGB § 612a Rn. 20.

¹⁵ Ld. Schilling, Klaus, Das Maßregelungsverbot nach § 612a BGB, Dissertation, Universität Konstanz, 2007, 109-111. o.

döntő a jogcím tekintetében. A 13. havi fizetés esetén például nem lehet csökkentésről megállapodni, hiszen az a teljesített munka után felhalmozott fizetés és minden további feltétel nélkül jár. Előfordulhat az is, hogy a juttatás a munkavégzést vagy a pontos és tartós munkafelvételt kívánja ellentételezni. Ezek csökkenthetők hiányzás esetén.

4. Teljesítménybér

Szokásos gyakorlatnak tekinthető az, hogy a teljesítménybérbe beépítik a jelenléteket, illetve a hiányzás mértékét. Az Mt. 143.-143/A.§-ai speciális szabályozást tartalmaznak a teljesítménykövetelmény meghatározásának módjára és a visszaélések megakadályozására vonatkozóan. Az Mt. 143/§. §-a rögzíti, hogy a teljesítménykövetelmény megállapítása mely esetben sérti a jóhiszeműség és tisztesség alapelvét. Az Mt. 142/A. § (4) bekezdése külön is rögzíti, hogy a teljesítménybért úgy kell megállapítani, hogy az az egyenlő bánásmód követelményének megfeleljen.

VI. Rendeltetésszerű-e a joggyakorlás?

1. Rendeltetésszerű joggyakorlás

Az Mt. 4.§ (1) bekezdése kimondja, hogy az e törvényben meghatározott jogokat és kötelezettségeket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni, illetőleg teljesíteni. A 4.§ (2) bekezdése szerint a jog gyakorlása különösen akkor nem rendeltetészerű, ha az mások jogos érdekének csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségének korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul, vagy erre vezet. A joggyakorlás abban az esetben nem rendeltetészerű, ha az adott jog gyakorlása közvetlenül nem ütközik ugyan semmilyen konkrét jogi tilalomra, azonban a joggyakorlás módja nem felel meg a jog rendeltetésének.¹⁶ Ezt nevezzük joggal való visszaéléssnek is, mivel a joggyakorlás látszólag jogszerű, de jogellenessé válik azáltal, hogy a jog céljával és a jogalkotó szándékával nem áll összhangban.

A rendeltetésellenesség meglétének megállapítása szükségessé teszi a felek viszonyának vizsgálatát. A munkaviszonyban az egyik fél csak oly módon gyakorolhatja jogát, hogy ezzel a másik fél érdekeit aránytalanul ne sértse.¹⁷ Rendeltetésellenessé és ezzel jogellenessé válik tehát az egyébként jogszerű joggyakorlás is, amennyiben a másik fél érdekeit aránytalanul sérti. A rendeltetésellenes joggyakorlás megállapításához minden esetben vizsgálnunk kell a konkrét tényállást, a felek magatartását és annak következményeit. A joggal való visszaélés jellemzője, hogy a jog gyakorlása nagyobb hátrányt okoz a másik félnek, mint amekkorát a tartózkodás, vagy a jog más módon történő gyakorlása a jogosítottnak jelentene.¹⁸

¹⁶ A fogalom meghatározást ld. Kiss György, *Munkajog*, Osiris Kiadó, 2005, 239.; és EBH 2005. 1238.

¹⁷ Kiss: i.m. 239.

¹⁸ Ld. Bankó Zoltán, Berke Gyula, Gyulavári Tamás, Kiss György, *A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény magyarázata*, I. kötet, 71. o.

Témánk szempontjából vizsgálendő, hogy megállapítható-e a rendeltetésellenes joggyakorlás abban az esetben, ha a munkáltató a prémiumot, jutalmat, teljesítménybért vagy béremelést a jelenléthez köti. Kiindulási pontként rögzíthetjük, hogy a munkavállaló munkaviszonyból eredő legfontosabb kötelezettségei a rendelkezésre állás és a munkavégzés. Mindkét kötelezettség alól a törvény mentesíti meghatározott esetekben a munkavállalót, bizonyos esetekben díjazott, máskor pedig díjazásmentes, de jogszerű távolléteket biztosítva számára. A jelenléthez kötött juttatások tulajdonképpen a rendelkezésre állást díjazták és a hiányzást, a távolléteket szankcionálják. Nyilván itt az igazolt távolléteket szankcionálásáról van szó, hiszen az igazolatlan távollét más módon is szankcionálható. Fontos hangsúlyozni, hogy a betegszabadság és a táppénzes állomány a munkavégzés alóli jogszerű mentesülést jelent, melynek célja a munkavállaló, illetve kiskorú gyermeke egészségének megőrzése, illetve helyreállítása. A munkavállaló tehát jogszerűen, törvény alapján mentesül ilyen esetben a munkavégzési kötelezettség alól.

2. A jelenléti prémium és jutalom

A jutalmazás és a prémiumfeltételek megállapításának célja, rendeltetése a munkavállalók ösztönzése, illetve a kiemelkedő teljesítményt nyújtott munkavállalók jutalmazása. Mindkét díjazási forma rendeltetésével össze nem férő az, ha a jutalom vagy prémium célja a munkavállaló kényszerítése arra, hogy egyébként jogszerű távolléteket, pl. betegség esetén is megjelenjen a munkahelyén. A munkáltató tehát a korábban elmondottak szerint nem gyakorolhatja korlátlanul a jutalmazási és prémiumkitűzési jogát. Álláspontom szerint a kiegészítő juttatások akkor rendeltetéseszerűek, ha ösztönzik a munkavállalót, de nem kényszerítik arra, hogy például egészsége kockáztatásával lemondjon a jogszerűen igénybe vehető táppénzes állományról. A jelenlétre történő ösztönzés akkor marad a megengedhető korlátokon belül, ha a juttatás mértéke és csökkentésének szabályai arányosak és méltányosak. Ez közelebbről azt jelenti, hogy nem rendeltetéseszerű az olyan kikötés, ami anyagi jogkövetkezményei révén kényszeríti a munkavállalót arra, hogy betegen is munkát végezzen. Amennyiben tehát a jelenléttől függő kiegészítő juttatás mértéke a munkavállaló személyi alapbéréhez mérten jelentős, azaz a munkabér nagy hányadát képezi, akkor annak rövid távollétek miatti jelentős csökkentése vagy teljes megvonása nem lehet rendeltetéseszerű.¹⁹

A rendeltetésellenes joggyakorlás szempontjából különböztethetünk a távollétek között a szerint, hogy a munkáltatónak van-e bérfizetési kötelezettsége az adott távollét idejére és ez mekkora mértékű. Az Mt. bizonyos esetekre előírja, hogy a munkavállaló

¹⁹ A német jog törvényi szabályozást tartalmaz arról, hogy betegség esetén hogyan és mennyiben csökkenthető a kiegészítő díjazás. Az Entgeltfortzahlungsgesetz 4. §-a kimondja: A felek megállapodhatnak a munkabéren felül adott kiegészítő juttatásoknak a betegség miatti keresőképzetlenség idejére történő csökkentéséről. A csökkentés mértéke a betegség miatti keresőképzetlenség minden egyes napjára nem lépheti túl annak a munkabérnek az egynegyedét, ami éves átlagban egy munkanapra esik. Ez a szabályozás önmagában nem képez jogalapot a kiegészítő juttatás megrövidítésére, hanem ahhoz szükséges a felek megállapodása. A rendelkezés csak a betegség miatti távollétre vonatkozik. Arra vonatkozóan nincs szabályozás, hogy más okból történő hiányzás esetén mennyivel lehet megkurtítani a bért. (Dörner, In: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 280 EFZG § 4a Rn. 2)

részére munkavégzés nélkül is fizetni kell munkabért. Ez általában a távolléti díj (pl. szabadság idejére, munkaszüneti nap miatt kiesett időre, állampolgári kötelezettség teljesítése idejére, közeli hozzátartozó halálakor stb.), de lehet a személyi alapbér is (ál-lásidő esetén), vagy a távolléti díj 70%-a (betegszabadság idejére), esetleg a felek megállapodása szerinti díjazás (ha a munkavállaló a munkáltató engedélye alapján mentesül a munkavégzés alól).

Álláspontom szerint nem minősül rendeltetésellenes joggyakorlásnak az, ha a munkavállaló az olyan munkavégzés nélküli időszakok esetén csökkenti a kiegészítő juttatást, amikor bérfizetési kötelezettsége sincs, például sztrájk vagy táppénzes állomány idejére.²⁰ Amennyiben a kiegészítő juttatást a hiányzás napjával arányosan csökkentik, ez nem kifogásolható. A csökkentés mértékének véleményem szerint meg kell felelnie az arányosság alapelvének, azaz egy napos hiányzás esetén nem lehet a teljes juttatást megvonni.²¹

Az olyan egyoldalú utasítások rendeltetésellenessége azonban megállapíthatóan tűnik, amelyek azokra a munkavégzés nélküli időszakokra is csökkenteni akarják a juttatást, amikor a törvény szerint a bérfizetési kötelezettség továbbra is fennáll, így például rendes szabadság vagy betegszabadság idejére.²²

3. A szabadság kivételének mellőzésére ösztönzés

A rendszeres fizetett szabadsághoz való jog az Alkotmány 70/B.§ (4) bekezdésében rögzített alkotmányos alapjog,²³ amelyet az Mt. is rögzít. A szabadság a munkavállaló részére járó díjazott pihenőidő, melynek célja a munkavállaló regenerálódása és egészségének megőrzése. Teljesen egyértelmű, hogy a munkáltatónak nincs joga arra, hogy bármilyen formában visszatartsa a munkavállalókat attól, hogy szabadságukat kivegyék. A jogszerűen járó szabadság ki nem vételének ösztönzése jogellenes, mert végső soron visszatartja a munkavállalókat attól, hogy éljenek a pihenéshez való jogukkal. Az erre irányuló jutalom, prémium vagy egyéb kiegészítő juttatás ezért jogellenes. Ebben az esetben a szabadság kiadásának jogellenes elmulasztása is megalapozhatja a munkaügyi ellenőrök intézkedését.

²⁰ A német joggyakorlatban az a felfogás vált uralkodóvá, hogy az olyan betegség vagy terhesség miatti hiányzási időszakokra vonatkozóan, amikor a munkavállalónak nincs jogosultsága munkabérre, csökkenthető a kiegészítő juttatás. BAG 27.7.1994 AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 164.

²¹ BAG 15.2.1990 AP BAG § 611 Anwesenheitsprämie Nr. 15; Preis: i.m. 230 BGB § 611 Rn. 683.

²² A német ítélkezési gyakorlat szerint olyan távollétek esetén is lehet csökkenteni a bért, amelyekre vonatkozóan a munkavállalónak a bér további fizetésére szóló igénye van, pl. betegség esetére. Ilyen csökkentésről azonban a két félnek meg kell állapodni és a munkáltató egyoldalúan nem rendelheti el. Ld. BAG 15.2.1990 AP BAG § 611 Anwesenheitsprämie Nr. 15. és 26.10.1994 AP BAG § Anwesenheitsprämie Nr. 18., valamint BAG 12.7.1995 AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 182.

²³ Az Alkotmánybíróság több határozatában is elemezte a fizetett szabadsághoz való jogot. Ld. elsőként az 1403/B/1991. majd eddig utolsóként a 74/2006. (XII.15) AB határozatokat.

4. A teljesítménybér

A teljesítménybér meghatározása tekintetében véleményem szerint az Mt. 143 – 143/A. §-ai pontos szabályozást adnak, így a teljesítménykövetelmények jogszerűsége tekintetében nem az Mt. 4.§-át, hanem ezeket a speciális szabályokat kell alkalmazni. Az Mt. 143. §-a rögzíti, hogy a teljesítménykövetelmény megállapítása milyen esetben sérti a jóhiszeműség és tisztesség alapelvét.

ISMERTETÉS

A Tézisek szerzői 2006 októberében megbízást kaptak a Szociális és Munkaügyi Minisztériumtól a Munka Törvénykönyve átfogó felülvizsgálatára, és egy esetleges új törvény alapjainak megfogalmazására. A munka 2007 tavaszára elkészült. Ezt követően több biztató tárgyalás, konzultáció ellenére, a kodifikációs munka érdemi része abamaradt. A Tézisek szerzői úgy döntöttek, hogy elkészítik egy lehetséges új Munka Törvénykönyve téziseit, és az ennek megfelelő normaszöveget. A Tézisek újragondolt változata 2008 végén öltött alakot, majd ezt követően kezdtünk a részletek kibontásának meglehetősen gyötrelmes feladatához. Hangsúlyozzuk, hogy munkánknak megrendelője és támogatója nincs.

A tavalyi évben az American Chamber of Commerce in Hungary, a British Chamber of Commerce in Hungary, valamint a Deutsch-Ungarische Industrie- und Handelskammer érdeklődést tanúsított munkánk iránt, és 2009 október 21-én konferenciát szervezett Budapesten, a Tézisek széleskörű megismerése céljából. Az alábbiakban az ott nyilvánosságra került Téziseket közöljük. Az angol nyelvű fordítást az AmCham munkatársai készítették el, amiért köszönetünkkel tartozunk.

A szerzők

Tézisek az új Munka Törvénykönyve szabályozási koncepciójához

Összefoglalás

Készítette:

Dr. Berke Gyula (egyetemi docens, Pécsi Tudományegyetem)
Dr. Kiss György (tanszékvezető egyetemi tanár, Pécsi Tudományegyetem)
Dr. Lőrincz György (ügyvéd)
Dr. Pál Lajos (ügyvéd)
Dr. Pethő Róbert (ügyvéd)
Dr. Horváth István (főosztályvezető, SZMM)

Budapest – 2009

I. A Munka Törvénykönyve átfogó felülvizsgálatának indokai

I.1. Az 1992-es új munkajogi szabályozás karakteréről

Az 1992 július 1-jén hatályba lépett Munka Törvénykönyve a rendszerváltoztatás egyik meghatározó kódexe. A jogalkotó szándéka szerint tartalmaznia kellett mindazokat az elemeket, amelyek a jogállam és a szociális piacgazdaság foglalkoztatáspolitikáját jellemzik. Ennek megfelelően egyszerre kellett megteremtenie a vállalkozás szabadságának, és a munkavállaló egzisztenciális biztonságának feltételeit.

A jogalkotó hangsúlyozta, hogy nem hatósági jellegű szabályozást vezet be, hanem alapvetően csak a minimálstandardokat rögzíti és felfogása szerint a munkavállalóra nézve kedvezőbb feltételeket megállapodásokban – elsősorban kollektív szerződésekben – kell rögzíteni. Ebből következően a relatív diszpozitivitás elvéről a jogszabály és a kollektív szerződés viszonylatában rendelkezett.

I.2. Eltérően az európai munkajogi rendszerektől

Csakhamar nyilvánvalóvá vált, hogy a hazai viszonyok között nem alakult ki a munkajog kontraktuális jogforrási rendszere, ami az európai munkajognak egyik sajátossága. Ezt a hiányt a jogalkotó érzékelte és két módon igyekezett a problémát megoldani. Egyrészt az Mt. módosításai a kollektív szerződésben több jogintézmény vonatkozásában a diszpozitív szabályozásra, azaz a munkavállaló hátrányára történő eltérésre is adtak felhatalmazást. Másrészt olyan kérdések szabályozására kényszerült, amelyek tipikusan a kollektív szerződés tartalmát alkotják. Mivel az Mt. módosításai jószerevel „csomagban” történtek, amelyek természetüknél fogva nem irányultak átfogó és koherens rendezésre, hanem a munkáltatói és munkavállalói érdekek alkalmi kiegyenlítésére, a szabályozás megmerevedett.

I.3. A gazdasági környezet megváltozása – menekülés a munkajogból

A törvény félszázad meghaladó számú módosítása valójában nem hozott érdemi változást, ugyanakkor a gazdasági környezet időközben jelentősen módosult. A globalizáció okozta verseny a munkáltatók működésének valamennyi elemét, így a munkaerő alkalmazását is a hatékonyság követelménye alá rendeli. A vállalkozások struktúrájukat, működésüket annak érdekében alakítják, hogy a gazdasági verseny által kikényszerített változásokhoz minél jobban tudjanak alkalmazkodni, és ez egyértelmű hatással van a foglalkoztatásra is. Ennek szolgálatában törekszenek a szükséges munkaerő megszervezésére, mindez pedig figyelmeztető jel: az új Mt. koncepciója nem szorítkozhat a hagyományos munkajogi keretek közé. Ezért figyelhető meg a munkajog statikus fogalmainak felváltása teleologikus, célhoz kötött fogalmakkal. Ez a változás mindkét fél érdekét szolgálja – a munkáltató számára nagyobb rugalmasságot, a munkavállalók és a hasonló jogállású személyek számára nagyobb biztonságot jelent (lásd példaként az angol munkajogban az employee – worker fogalmainak értelmezését és alkalmazását).

A hatékonyságra való törekvés sok esetben párosul a foglalkoztatás áthárításával, illetve a munkajog kereteiben való foglalkoztatástól való szabadulással. Széles körben érzékelhető az a jelenség, amely a „menekülés a munkajogból” folyamatként színlelt megbízási, vállalkozási szerződésekhez vezet. Ugyanakkor számos tevékenység esetében már nem a klasszikus munkaviszony az a forma, amely a munkavégzéssel ellátandó feladat jogi kereteit megadhatja. A hatósági fellépés szükséges, de nem elégséges eszköz a folyamat kezeléséhez, figyelemmel a jelenség nem kizárólag jogi okaira.

I.4. Az önkéntes jogkövetés – a kapcsolódó jogterületek felülvizsgálata

Az új Mt.-nek a foglalkoztatás feltételeinek meghatározásában betöltött elvitathatatlan szerepe mellett leszögezendő, hogy a jogviszony típusának megválasztásakor számos esetben a felek esősorban az adó- és járulékkerhek különbözőségeiből indulnak ki. Hangsúlyozandó, az önkéntes jogkövető magatartás feltételeinek megteremtéséhez az új Mt. egyedüli törvényként nem elégséges eszköz, meghatározó a munkajog jogszabályi környezetének, az adó- és társadalombiztosítási jogi rendelkezések befolyása. A tézisek az új Mt. megalkotását taglalják, nem feladatuk a foglalkoztatás valamennyi jogi kondíciójának áttekintése, ugyanakkor jelezni szükséges, csak az érintett jogterületek együttes, konzisztens felülvizsgálata vezethet a kívánatos esetben a munkavégzés munkajogi keretek között tarthatóságához. Másképpen fogalmazva: egy új Mt. hatályba léptetése nagy rendszereket érint.

I.5. Válasz az átalakult szabályozási környezetre

Az új Mt. egyik kiemelt jogalkotási célja – igazodva a gazdasági környezet megváltozott szerkezetéhez és jellemzőihez – annak megfogalmazása, mely esetekben, mennyiben szükséges és indokolt a hagyományos munkajogi szabályozás fenntartása. Hangsúlyozandó: nem a munkaviszonyra vonatkozó garanciák általános gyengítése a jogalkotási feladat, azért sem, mert a munkavállalók jelentős számban dolgoznak hagyományos nagyüzemben is. A foglalkoztató és a foglalkoztatás ettől eltérő feltételei esetén kell más típusú védelmi szabályokat megalkotni.

Az új Mt. koncepciójának tekintettel kell lennie arra is, hogy a munkavállalók egyre nagyobb számban kis- és középvállalkozásoknál dolgoznak, csökken a hagyományos termelő típusú nagyüzemekben foglalkoztatottak száma. Az ún. kiszervezés (outsourcing) a működési költségek csökkentésének mind elterjedtebb eszközévé válik, s ez is a szolgáltatásokat rugalmasan ellátó kis munkaadók számának növekedéséhez vezet. A kis-munkáltatók foglalkoztatási igényei és képességei az új Mt.-vel szemben a differenciált szabályozás követelményét támasztják, a nagyüzemi, gyári dolgozókra vonatkozó szabályok meghatározó része e körben alkalmazhatatlan. A fejlett országokban a szolgáltató szektorban dolgoznak a legtöbben, az ipari ágazatok már csak a második helyre szorultak, s néhány százalékban mérhető a mezőgazdaságban foglalkoztatottak száma. Ez a megoszlás – ugyan eltérő arányokban – jellemzi Magyarországot is.

Megfontolandó a szabályozás differenciálása a munkáltatók tulajdonosi struktúrája szerint, különös tekintettel az állami vagy önkormányzati (többségi) tulajdonban lévő gazdálkodó szervezetekre. Ez a differenciálás távlatokban elkerülhetetlenné teszi a foglalkoztatási viszonyok egész rendszerének újragondolását.

I.6. Új munkavállalói védelem – a foglalkoztatás megváltozott igényei szerint

A foglalkozási struktúra átalakulása a munkajogi törvénykezés eredeti célkitűzéseinek felülvizsgálatához vezet. A munkajogi törvényeket az üzemekben dolgozó munkáság védelmére alkották meg, a szolgáltató szektor dominanciája a munkaerőpiacon részben más igényeket, másfajta védelmet tesz indokolttá. Kiemelendő ugyanakkor, hogy a szabályozás fő funkciójának továbbra is a munkavállalók szociális védelmét kell tekinteni, különös figyelemmel a tisztességes bérrre, az egyenlő bánásmód biztosítására, a munka- és pihenőidőre, továbbá magának a munkaviszonynak a védelmére – a jogviszony megszüntetését korlátozó szabályok előírásával. Az új Mt. jogintézményeinek az említett szabályozási szerepet a foglalkoztatás új igényeire is tekintettel kell megállapítania. A szabályozás – elsődlegesen a munka díjazásával kapcsolatban – erősítendő diszpozitív karaktere és az atipikus foglalkoztatási formák terjedése egyidejűleg figyelmeztet a törvényalkotás – különösen a nemzetközi munkaügyi egyezményekben és az Európai Unió irányelveiben megvont – korlátaira, amelyek a munkajog quasi sui generis jellemzőjeként a munkavállalók mellőzhetetlen védelmét biztosítják a rugalmas foglalkoztatást célzó törekvések végpontjaként.

I.7. A jogalkotás előkészítése – törekvés a széleskörű konszenzusra

A munkajogi jogalkotás folyamat, amelyben a szociális partnerek az állam szabályozási pozíciójára is közvetlen és erős befolyással rendelkeznek. A munkavállalói és a munkaadói országos érdekképviselletekkel együttműködve és a lehetséges legszélesebb körű egyetértésüket megszerezve kell lezárni a kodifikáció alapjául szolgáló koncepció előkészítését. A jogalkotás csak akkor járhat eredménnyel, ha a szociális partnerek elvárásait és engedményeit a foglalkoztatás alapvetően megváltozott helyzetére tekintettel fogalmazzák meg. A jogalkotási cél nem kevesebb, hogy ugyanúgy, ahogyan a klasszikus munkajog megtalálta a nagyüzemi munkavállalás védelmének módszerét, az új Mt. a foglalkoztatás feltételrendszerének jelentős változására reagálva kodifikálja a hagyományostól eltérő alternatívát igénylő munkajogi garanciákat. Számos esetben a biztonság legfőbb garanciája a kellő rugalmasság lenne. Kifejezett elvárás: a törvény ne elriasszon, hanem ösztönözzön a munkajog hatálya alá tartozó szerződés választására.

II. Az Mt. alapelvei, a szabályozás jellege, az általános rendelkezések

II.1. Új alapelvek, a különös védelmet élvezők

Az Mt. jelenleg is tartalmazza a munkajog egyes alapelveit, azonban hallgat arról a követelményről, amely azoknak a jogviszonyoknak a teljesítését jellemzi, ahol a teljesítés-meghatározás rendszerint egyoldalú. Ilyen tipikusan a munkajogviszony. Ebből következően az eddig ismert alapelvek között az új kódex tartalmazza a méltányosság alapelvét is. Az általános rendelkezések keretei között kap helyet a felek együttműködési köteletségének, valamint önrendelkezési joga tiszteletben tartásának szabályozása is. Az általános rendelkezéseket bővíteni kell a hatályos Mt-ben a tételes szabályok között meghatározott generális elvárásokkal (pl. aránytalan, indokolatlan sérelem okozásának kizárása a jogok gyakorlása során) – összhangban a méltányosság alapelvével.

II.2. A kollektív megállapodások szabályozási szerepe

A szabályozás jellegét illetően az új kódex a hatályos szabályozásnál jóval nagyobb szerepet szán a kollektív szerződésnek, a felek kollektív megállapodásának. A szabályozás célja, hogy megfelelő szinten megteremtse a kollektív szerződések regulatív funkciójának feltételeit. Ez a szabályozás rugalmasságának biztosítása mellett az egyes EU irányelvek racionális átvételének is elengedhetetlen követelménye. Ez azonban óhatatlanul megváltoztatja a kógens, a relatív diszpozitív és a kétoldalú eltérést engedő szabályok tartalmát és egymáshoz való arányát. Azt is meg kell vizsgálni, hogy a kollektív szerződésen kívül más kollektív megállapodás ne tartalmazhasson-e munkafeltételekre vonatkozó szabályt.

II.3. Új definíciók – a munkavállaló differenciált fogalma

Az Mt. azon túl, hogy statikus fogalmakat tartalmaz, bizonyos alapvető legál-definíciókkal adós marad. Így például nem szabályozza a munkavállaló fogalmát. A törvény személyi hatályának pontos meghatározása ugyanis egyes munkajogi intézmények részleges kiterjesztését is jelentheti a munkavállaló jogállásához hasonló munkavégzőkre is. Az általános rendelkezések – jelesül a törvény személyi hatálya – keretei között kell utalni a munkavállaló fogalmának differenciált szabályozására is.

A munkajogviszony tartam-jogviszony, és a jogok gyakorlása, a köteleességek teljesítése számos eljárási cselekményt von maga után. Ennek megfelelően kell rögzíteni a munkajogilag releváns jognyilatkozatokat, azok általános érvényességét, továbbá az elévülés szabályait. A nyilatkozatok, illetve jognyilatkozatok szabályozása tekintetében indokolt összhangot teremteni az új Ptk. szabályaival.

III. A munkaviszony

III.1. A szerződés típusának megválasztása

Az új szabályozásnak is abból kell kiindulnia, hogy a munkavégzés alapjául szolgáló szerződés típusának megválasztása során a feleknek a rendeltetésszerű és a tisztességes joggyakorlás elvét szem előtt tartva kell eljárniuk. Ennek megfelelően változatlanul rendelkezni kell a munkaszerződés és az egyéb jogviszonyok elhatárolásának főbb szempontjairól, egyértelműen kimondva azt, hogy a munkavégzésre irányuló színlelt szerződés semmis; ha pedig az más szerződést leplez, a szerződést a leplezett szerződés alapján kell megítélni, amelynek adójogi és társadalombiztosítási jogi következményei is lesznek.

III.2. A munkaviszony és a munkaszerződés tartalmának meghatározása, a diszpozitivitás kérdése

Lényeges ugyanakkor, hogy a munkavégzésre irányuló szerződés megválasztása a felek akaratán is múlik. Ehhez viszont elengedhetetlen a munkaszerződésnek, és joghatásának, a munkajogviszonynak az egzakt meghatározása. A hatályos törvényben a szerződés szükséges tartalmi elemeinek a felsorolása ugyanis ezt nem pótolja. A munkaszerződés és a munkajogviszony lényegének a szabályozása egyben meghúzza a felek szerződési szabadságának a korlátait is. Mindazonáltal – erősítve a felek szerződéses szabadságát – indokolt kiegészíteni a munkaszerződés kötelező tartalmi elemeit azzal, hogy a bármelyik fél által lényegesnek minősített kérdésben való megállapodás is feltétele a munkaviszony létrejöttének. Ezzel kapcsolatban meg kell határozni, hogy mely szabályok tekintetében indokolt a diszpozitivitás – a tágabb hatályú kollektív szerződésben ezt általánossá lehet tenni –, a munkaszerződés vonatkozásában is tételes törvényi felhatalmazás szükséges az eltérés lehetőségéhez.

A törvénynek rendelkeznie kell arról is, hogy mely jogintézmények vonatkozásában nem érvényesülhet a diszpozitivitás. A diszpozitivitással kapcsolatban megjegyzendő, hogy a nem kívánatos visszaéléseket alapjaiban korlátozza, illetve ezeket kizárja az egyenlő bánásmód követelménye. Így például a díjazás mértékének meghatározásakor nem lehet a munkavállalóval kötött megállapodásra alapítva jogszerűen megkerülni az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér szabályának alkalmazását. A javasolt megoldás következtében a felek nem csupán a munkaviszonyra vonatkozó szabályban említett kérdésben rendelkezhetnek, hanem ezen túlmenően is, így például óvadék, bánatpénz kikötésére is jogszerűen sor kerülhet. Ugyanakkor a munkavállalók garanciális érdekeit védő intézmények (mint például a minimálbérre való jogosultság, a munkaidő maximális, a pihenődő minimális mértéke) változatlanul érvényesülnek azáltal, hogy maga a törvény tiltja meg az említett szabályoktól való eltérést.

III.3. A kölcsönös együttműködési, tájékoztatási kötelezettség részletesebb szabályozása

A munkajogviszony létesítésével összefüggésben napjainkban az egyik legfontosabb intézmény a munkáltató tájékoztatási köteletségének a szabályozása, amelyről a hatályos

Mt. az európai követelményeknek megfelelően rendelkezik. Hangsúlyozni kell azonban, hogy ez is egy jognyilatkozat, amelynek hibás teljesítése, vagy a teljesítés elmaradása jogkövetkezményeket vonhat maga után. Ennek megfelelően indokolt a szabályozás pontosítása. Mindezzel kapcsolatban kiemelendő a felek kölcsönös együttműködési, tájékoztatási köteletségének a részletesebb szabályozása az egyes jogintézmények vonatkozásában.

III.4. A munkaszerződés kötelező módosulása

Mivel a munkaviszony a felek kölcsönös megegyezésével jön létre, szükségképpen annak módosítása is a felek közös megegyezésével lehetséges csak. A munkaerőpiacon különösen nehéz helyzetben lévő munkavállalók – így elsősorban a terhes, illetve kisgyermekes anyák – védelme érdekében indokolt e munkavállalók tekintetében a munkaszerződés munkáltató általi kötelező módosításának fenntartása, amely a terhes nő védelmét, illetve a kisgyermekes anya megfelelő munkabérhez való jogát biztosítja. A joggyakorlatban észlelhető bizonytalanság feloldása érdekében szükséges egyértelműen kimondani, hogy amennyiben jogszabály eltérést nem engedő rendelkezése módosul, ez a munkaszerződés megfelelő módosítását is eredményezi, a felek megállapodásától függetlenül.

III.5. A munkáltatói jogkör és átruházása

Az Mt. nem határozza meg a munkáltatói jogkör fogalmát és a munkáltatói jogkör gyakorlására jogosultak körét sem. A gazdasági társaságok tekintetében a munkáltatói jogokról a gazdasági társaságokról szóló törvény rendelkezik. Ez eredményezi a kérdés Mt-beli alulszabályozottságát, amelyen szükséges változtatni. Indokolt az Mt-ben rendelkezni a munkáltatói jogkör átruházásáról, annak tartós, illetve eseti jellegéről. A szabályozásnak ki kell terjednie az átruházás írásbeliségére, az átruházott jogkör visszavonására.

III.6. Megszűnés, megszüntetés – az alulszabályozottság megszüntetése

A munkaviszony megszűnése és megszüntetése a hatályos Mt-ben alulszabályozott. A munka világában a jogviszony megszüntetésével kapcsolatban keletkezik a legtöbb konfliktus, a bírói gyakorlatban e területen születnek leginkább ellentmondásos döntések. A jelenlegi szabályozás tehát ma már nem felel meg sem a munkáltatóknak, sem a munkavállalóknak. A hatályos szabályozás a nagyvállalati modellt veszi alapul, amellyel szemben differenciált és rugalmas megoldásra van szükség. Bővíteni kell a munkaviszony megszüntetésének eddigi lehetőségeit. Így a foglalkozás ellehetetlenülése esetén lehessen a határozott idejű munkaviszonyt is rendes felmondással megszüntetni.

A foglalkoztatás rugalmasságát és biztonságát szolgálják azok a megoldások, amelyek a munkajogviszony megszüntetésekor már egy későbbi újrafoglalkoztatás lehetőségeit is magukban foglalják. Amennyiben ezek a technikák elfogadást nyernek, felül kell vizsgálni a munkajogviszony megszüntetésének valamennyi hatályos kondícióját.

III.7. Kismunkáltatók: felmondás indokolás nélkül – cserében kártérítésért

Az Mt. felmondási okokat és indokokat nem tartalmaz, azokra csak általánosságban utal. A felmondást megalapozó jogszerű okokat alapvetően a bírói gyakorlat munkálta ki. Ezek közül azonban a leggyakrabban hivatkozottak a kis létszámú munkáltatóknál nem alkalmazhatóak. Ilyen például: az átszervezés, a munkakör megszüntetése, a létszámleépítés, azaz a munkáltató működésével összefüggő okot a munkáltató nehezen tud megjelölni. Ezért indokolt annak vizsgálata, hogy a kis létszámú foglalkoztatók mentesüljenek a felmondás indokolásának kötelezettsége alól. Ennek ellentételezéseként a munkavállalót a munkaviszony időtartamához igazodó kártérítés illeti meg.

III.8. A szociálisan indokolt felmondás – a részvételi jogok erősítésével

Különösen a csoportos létszámcsökkentés során a munkavállalói védelem erősödését jelenti a szociálisan indokolt munkáltatói felmondás követelményének bevezetése. Ilyen esetben az érintett munkavállalókat szociális körülményeikre is figyelemmel kell kiválasztani. A szociális körülmény fogalma kimerítő jelleggel nem definiálható, ide sorolható különösen a szolgálati idő, az életkor, az eltartási kötelezettség, az anyagi helyzet. A szociális indokoltság és a szociális körülmények fogalma a munkavállaló helyzetét befolyásoló valamennyi feltétel együttes értékelésével állapítható meg, a jogalkotás csak általános szinten képes az életviszonyokról rendelkezni, az egyes esetek megítélését a bírósági gyakorlat vagy a helyi viszonyokhoz megfelelően igazodó kollektív szerződés rendelkezése segítheti elő. A szociális körülmények vizsgálatakor meg kell fogalmazni azokat a korlátokat, amelyek a munkavállaló személyiségi jogait, magánszféráját védik. A szociális körülmények szempontja a rendes felmondásnál akkor lenne figyelmen kívül hagyható, ha mindezt a munkaerő kiegyensúlyozott összetételének biztosítása megkívánja.

A szociálisan indokolt felmondás érvényesüléséhez szükséges, hogy a működési körébe tartozó indokon alapuló rendes felmondást megelőzően a munkáltató köteles konzultálni az üzemi tanáccsal – ennek hiányában a munkavállalók képviselőivel –, különös figyelemmel az elbocsátás körülményeire és az érintett munkavállalók kiválasztásának szempontjaira. A konzultáció elmulasztása esetén a rendes felmondás semmis. Az üzemi tanács kifogásai a rendes felmondás érvényességét nem érintik. Az esetleges kifogásnak jogkövetkezménye nincs azon kívül, hogy a munkaviszony megszüntetése jogellenességének megállapítására benyújtott kereset elbírálása során összehasonlítható a munkavállaló szociális helyzete azokéval, amelyekben az üzemi tanács nem tett a rendes felmondással kapcsolatos kifogást. A javasolt szabályozás hangsúlyosan erősíti a munkavállalók választott képviselőinek részvételi jogait – s ezzel felelősségét is – a munkáltató vezetésében.

III.9. Megszüntetés – hatékonyabb munkavállalói védelem az irreális munkáltatói terhek megszüntetésével

A munkajogviszony megszüntetése során a hatályos szabályozásban foglaltaknál hatékonyabban kell érvényre juttatni a munkavállaló védelmét (pl. a felmondás előtti meg-

hallgatás, különlegesen indokolt esetek pontosítása), ugyanakkor egyes túlzó intézmények megszüntetése indokolt, különösen a felmondási tilalmak megszegése jogkövetkezményeinek szabályozása tekintetében. A munkavállaló védelmének kiemelt jelentősége mellett indokolt elkerülni azokat a megoldásokat, amelyek a munkáltatót irreálisan magas összegek kifizetésére kényszerítik. Ennek megfelelően indokolt a felmondási idő, a végkielégítés újragondolása, valamint a munkajogviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek teljes átdolgozása, különösen a munkáltatói jogsértéshez igazodó, arányos jogkövetkezmények meghatározására.

III.10. A munkavégzés szabályai – korrekciók és profiltisztítás

A hatályos Mt. munkavégzésre vonatkozó szabályai néhány érdemi módosítástól eltekintve inkább kisebb korrekcióra szorulnak. Lényeges ebben a körben áttekinteni a munkaszerződéstől eltérő, a munkáltató egyoldalú döntésén alapuló foglalkoztatás feltételeit, és annak rendszerbeli elhelyezését. A munkavégzés szabályai közül mindazokat a rendelkezéseket el kell hagyni, amelyek alapvetően a felek kollektív vagy egyéni megállapodásai közé tartoznak. Át kell gondolni a törvénynek a tanulmányi szerződésre vonatkozó rendelkezéseit is, amelynek számos eleme a gyakorlatban nem tartható. Végezetül pontosításra szorul a kollektív szerződés alapján a munkaviszonyból eredő kötelezettség vétkes megszegése miatt megállapítható joghátrányok szabályozás, különös tekintettel a hatályos normaszöveg és a bírói gyakorlat között meglévő ellentmondás feloldása miatt.

III.11. Munka- és pihenőidő – rugalmasabb garanciákkal

Az új Mt. szempontjából a munka- és pihenőidőre vonatkozó fejezetének tekintetében vetődik fel legélesebben a kérdés: a szociális védelmi funkcióra vagy a rugalmasságra, a gazdasági versenyképességre kerüljön-e inkább a hangsúly. Nemzetközi tapasztalatok alapján állítható, hogy a munkaidőre vonatkozó szabályoknak a jelenleginél nagyobb rugalmasságot kell biztosítaniuk. Ezt nem feltétlenül a törvényi szabályozás lazításával lehet csak elérni, hanem kollektív szerződésekkel, illetve pontosan meghatározott korlátok között munkaszerződéses megállapodásokkal. A munkaidő és a pihenőidő szabályozásánál a rugalmasság preferálása mellett tekintettel kell lenni arra, hogy a biztonság és a pihenéshez való jog ne sérüljön.

III.12. Differenciált munkaidő-szabályozás – fogalmi tisztázás az atipikus foglalkoztatáshoz

Fel kell adni azt a jelenleg túl szigorúan érvényesülő elvet, mely szerint a rugalmasabb szabályozás csak kollektív szerződésben biztosítható. Ez nincs összhangban a mai magyar munkaügyi valósággal: számos munkáltató van, amelyik jelenleg és a jövőben sem fog kollektív megállapodás hatálya alá tartozni és ez nem az ő szándékán múlik. Ráadásul egy ilyen jellegű szabályozás éppen a kisebb, költségérzékenyebb munkáltatókkal szemben hozzá előnyösebb helyzetbe a nagy, tőkeerős munkáltatókat. Lehetséges, hogy itt a mun-

káltató mérete alapján differenciáltabb szabályozás jöjjön létre. Megfontolásra érdemes az is, hogy a munkáltató – más országok gyakorlatához hasonlóan – bizonyos esetekben valamely munkaügyi hatóság (munkaügyi központ) engedélye alapján térhessen el az általános szabályoktól. Természetesen ennek feltételeit a törvényben ki kell dolgozni.

A munkaidő szabályozása nem csupán a munkarend megállapításának módja és annak tartalma szempontjából lényeges, hanem összefüggésben áll több atipikus foglalkoztatási módszerrel (*job sharing, job pairing*). Ezeknek a módszereknek a hazai alkalmazása azonban nem képzelhető el jogi szabályozás nélkül, ami nélkülözhetetlenné teszi a munkaidővel kapcsolatos egyes fogalmak pontosítását.

III.13. A munka díjazása – részleges változtatás és fogalmi tisztázás

A munka díjazása fejezet ugyan nem szorul radikális átdolgozásra, azonban egyes lényeges elemeinek megváltoztatása feltétlenül szükséges. E fejezet tekintetében is alapvető a kollektív szerződés vonatkozásában érvényesülő diszpozitivitás biztosítása, megfelelő garanciákkal. Mind a munkavállalókat, mind a munkáltatókat alapvetően érintő probléma az átlagkereset, illetve távolléti díj számításának bonyolult kettőssége. E megoldás megkérdőjelezhető. Át kell gondolni a teljesítménykövetelmény megállapításának szabályozását, különös tekintettel annak kiigazítására vonatkozó rendelkezésekre.

A munkadíjazás szabályozását illetően fontos a munkabér jogi fogalmának általános meghatározása az Mt-ben, továbbá a jelenleginél kifejtőbben kell rendezni az ún. szociális juttatásokkal kapcsolatos szabályokat, illetőleg a munkavégzéssel kapcsolatos munkavállalói költségek megtérítésének feltételeit.

III.14. Kárfelelősség

A kárfelelősség szabályai a hatályos Mt-ben hosszú ideje változatlanok, miközben a tulajdonviszonyok alapvetően megváltoztak. Ezért a munkavállalói kárfelelősség körében, a gondatlan magatartással okozott kár jelenlegi törvényi korlátozása nem tartható fenn. Figyelemmel a bírói gyakorlatra, megfontolandó az új Mt-ben tételes szabályban a munkavállaló ún. megelőzési kötelezettségének előírása. Szükséges továbbá a bírói gyakorlat által indokolatlanul kiterjesztett „munkáltatói működési kör” fogalmának újragondolása.

III.15. Atipikus munkaviszonyok – széleskörű diszpozitivitás

Az ún. atipikus munkajogviszonyok sorsa a magyar munkajogban sajátos: a tételes jogi szabályozás rendszerint jóval megelőzte-megelőzi a szóban lévő jogintézményekkel kapcsolatos gyakorlati igényeket. E jogviszonyok szabályozásának európai tapasztalatai ugyanakkor arra utalnak, hogy más államokban éppen fordított folyamat játszódott le: a munka világának szereplői megállapodásaikkal olyan szerződéses konstrukciókat alakítottak ki, amelyek utóbb – garanciális köz- vagy magánérdekből – részesültek (részleges) tételes jogi szabályozásban. Ebből következően az atipikus munkajogviszonyokra vonat-

kozó szabályozási igény alapvetően összefügg a munkaviszonyra vonatkozó szabályozás természetével. Kétségtelen igény, hogy a rugalmas gazdálkodás és foglalkoztatás érdekében szükség van az atipikus foglalkoztatási formák terjedésének elősegítésére. Ennek azonban kézenfekvő módja a felek megállapodásai korlátainak lebontása. Ez egyrészt a kollektív szerződéssel szemben diszpozitív szabályozással érhető el. Másrészt elősegítheti az atipikus jogi kapcsolatok kialakulását a munkaszerződéssel szembeni szabályozás természetének újragondolása. E tekintetben irányadó lehet az (a fentebb már rögzített) szemlélet, amely szerint ugyan a munkáltató és a munkavállaló megállapodásaival szemben a jogszabály és a kollektív szerződés változatlanul – általános jelleggel – relatív diszpozitív szemléletű, ám minden olyan esetben, ahol ez ellen nem szól elemi jogpolitikai indok, meg kell engedni a diszpozitív szabályozás kialakításának lehetőségét is.

III.16. Vezetők – a bizalmi beosztást betöltők

A vezető állású munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályozást indokolt fenntartani azzal, hogy felelőségüket és a rájuk vonatkozó összeférhetetlenség intézményét indokolt szigorúbban szabályozni. A vezetők, illetve a munkájukat többnyire utasítás alapján ellátó beosztott munkavállalók között megjelent egy olyan munkavállalói réteg, amelyhez tartozók általában magasan kvalifikált munkát végeznek, a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő pozíciót töltenek be, így szükségképpen bizalmi jellegű munkát látnak el, tipikusan kiemelkedő díjazás mellett. E munkavállalói réteg sajátos helyzetét a jelenlegi szabályozás nem megfelelően kezeli, ugyanis egyfelől feleslegesen biztosítja számukra a hozzájuk képest a munkaerőpiacon jóval hátrányosabb munkavállalói réteg számára fennálló munkajogi (pl. felmondási) védelmet, másfelől felelőségüket az általános szinten, tehát korlátozott mértékben állapítja meg. E munkavállalók munkajogi helyzetét a vezető állású munkavállalókhoz indokolt közelíteni. Ugyanakkor a törvény e munkavállalói kört egzakt módon természetszerűleg nem képes meghatározni, ezért arra kell lehetőséget adni a feleknek, hogy a munkaszerződésben a vezető állásúakra vonatkozó szabályok – részben vagy egészben történő – alkalmazását írassák elő. A törvény ezt annyiban korlátozná, hogy feltételként szabná meg, miszerint ilyen munkaszerződéses kikötés csak a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű munkakört betöltő munkavállaló tekintetében alkalmazható, s bizonyos – előzetes elgondolások szerint a mindenkori minimálbér tízszeresét elérő – személyi alaplábér megfizetéséhez kötné a rugalmasabb, ezért kisebb védelmet biztosító szabályok alkalmazását.

IV. A munkaügyi kapcsolatok (a kollektív munkajog)

IV.1. Üzemi tanács és szakszervezetek – a szerepvárv feloldása a szabályozásban

A kollektív munkajog legfontosabb problémája e jogterület kettősségének fenntartása vagy elvetése. Azokban az országokban, ahol a kollektív munkajog intézményes duális szerkezete valósult meg, a működés feltételei eltérőek a hazai feltételrendszerhez képest. Míg pl. Németországban a szakszervezetek és a kollektív szerződések a munkáltató feletti

szinten fejtik ki hatásukat, addig az üzemi tanácsok és az üzemi megállapodások a munkáltatónál befolyásolják annak döntéseit. A funkcionális zavarok elkerülését a részletes jogi szabályozás biztosítja.

Mára egyértelművé vált, hogy az üzemi tanácsi és a szakszervezeti jogok Mt-beli szabályozása kudarcot vallott. Már az eredeti szabályozással kapcsolatban is sok probléma volt tapasztalható, elsősorban a következetes szétválasztás és a valóban érdemi részvételi jogok hiánya miatt. A későbbi „lopakodó szabályozás” miatt mind inkább keveredtek az üzemi tanácsi és szakszervezeti hatáskörök. A minden elvi alapot nélkülöző szabályozásmódosítások mára olyan egyveleget alakítottak ki, amelyben az eligazodás mind nehezebb. A jelenlegi helyzet alapvetően nem a munkáltatók és a munkavállalók párbeszédét segíti elő, hanem sokkal inkább a viták elmélyítésére alkalmas.

Amennyiben fennmarad a kollektív munkajog kettőssége, indokolt átgondolni mind a szakszervezeti jogok, mind az üzemi tanács jogkörének a szabályozását. Kérdéses, hogy szükséges-e fenntartani a szakszervezetek részvételi jogait. Ezzel összefüggésben felül kell vizsgálni az üzemi tanács részvételi jogkörében rejlő differenciáltabb lehetőségeket, különös tekintettel az üzemi megállapodásokra. Amennyiben a kollektív munkajog duális rendszere megszűnik, a jogi szabályozásnak a jelenleginél hatékonyabban kell biztosítani a munkáltatót terhelő tárgyalási köteleességet, de ennél tovább a jogalkotás nem mehet.

IV.2. Kollektív szerződés – szabályozási hatáskör, szerződéskötési- és csatlakozási jogosultság

A kollektív szerződés intézményének szabályozását összhangba kell hozni az Mt. 13. §-ának tervezett módosításával, rögzíteni kell, hogy kollektív szerződés a munkaviszonnyal kapcsolatos minden kérdést szabályozhat. Indokolt a kollektív szerződés dogmatikai alapjainak részletesebb kimunkálása, pl. az érvénytelenség, a jogellenesség és ezek jogkövetkezményei tekintetében. A jelenlegitől eltérően kell a szerződéskötési jogosultságot szabályozni. Ma már semmiképp sem indokolt, hogy az üzemi tanácsi választásokhoz kösse a törvény a szakszervezet szerződéskötésének jogát. A kollektív szerződéskötési képesség meghatározása tekintetében megfontolandó a nemzetközi gyakorlat alapulvétele. Részletesebb szabályozásra csak akkor lenne szükség, ha több szakszervezet van jelen az adott munkáltatónál, és közöttük vita van. Figyelemmel kell lennie a szabályozásnak az erőviszonyok változására, pontosabban ennek lehetséges következményeire is. A jelenleginél pontosabb szabályozás kell a több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés megkötése tekintetében. Megfontolandó, hogy legyen lehetősége a munkáltatónak – természetesen törvényi feltételek mellett – valamely kollektív szerződéshez való csatlakozásra.

IV.3. A hatály, értelmezési viták, állami kontroll és a kollektív szerződésen kívüli megállapodás

Indokolt fenntartani azt az elvet, hogy valamennyi, a munkáltatóval munkajogviszonyban álló munkavállalóra kiterjed a kollektív szerződés hatálya. Szabályozni kellene

a kollektív szerződés értelmezésével kapcsolatos jogviták általánostól eltérő eljárási szabályait. E tekintetben indokolt, hogy a felek akár közvetítőt (döntőbíró), akár bíróságot is igénybe vehessenek. Ebben a körben biztosítani kellene a kollektív szerződések állami törvényességi kontrollját, viszont semmiképpen sem közigazgatási hatóság, hanem csak bíróság járhatna el. Nem kizárt azonban, hogy hatósági kezdeményezésre járjon el az igazságszolgáltatás.

Ki kell dolgozni a munkáltató és a szakszervezetek kollektív szerződésen kívüli megállapodásának lehetőségével kapcsolatos szabályozást, így különösen a bérmegállapodások jogi természetét, hatását az egyéni jogviszonyokra. Fontos emellett a kollektív szerződésben nem részes szakszervezet és munkáltató megállapodási lehetőségének a rendezése is.

V. A munkaügyi konfliktusok feloldása

A kollektív érdekkonfliktusok jelenlegi szabályozása teljes újraszabályozást igényel, különösen megfontolandó a kötelező döntőbíráskodás fenntartása.

A munkaügyi jogvita fogalma, elbírálásának rendje hosszú évtizedek óta kialakult, így ezen a rendszeren lényegi változtatás nem indokolt. Ugyanakkor a jogalkotástól független tény: a munkaügyi bíróságok eljárása lassú, s többnyire a Polgári Perrendtartás garanciális szabályaiból eredően, esetenként nehézkes. Ezért indokolt a munkaügyi jogviták alternatív elbírálásának lehetőségét is biztosítani, az alábbiak szerint:

- a választott bíráskodás lehetőségének biztosítása;
- a közvetítés (2002. évi LV. törvény) jogintézményének alkalmazása;
- a független munkaügyi vizsgálat keretében érvényesíthető munkavállalói kifogás intézményének bevezetése.

VI. A független munkaügyi auditálás intézménye

VI.1. A munkaügyi „könyvvizsgáló” – nem a hatósági kontroll alternatívája

A munkajogi szabályozás – elsősorban a kötelező rendelkezések révén – alapvető munkavállalói érdekeket véd, így e szabályok megtartása, tehát a foglalkoztatás jogszerűsége alapvető társadalmi érdek. Számos vizsgálat, és a mindennapi tapasztalat is igazolja, hogy a gyakorlatban a szabályok megsértése ugyanakkor tömeges. Ez az állítás akkor is igaz, ha az utóbbi években a hatósági munkaügyi ellenőrzés színvonala és hatékonysága vitathatatlanul és érzékelhetően javult. Egy olyan hatósági ellenőrzési rendszer kiépítése, amely folyamatosan és valamennyi munkáltatót érintően reális esélyként biztosítja a szabályszegések szankcionálását, finanszírozhatatlan.

Ezért indokolt egy olyan, a gazdasági társaságok egyes formáinál kötelezően alkalmazandó könyvvizsgálói intézményhez hasonló, független munkaügyi vizsgálat bevezetése,

amely folyamatosan és a munkáltatók jelentős részénél vizsgálat tárgyává teszi a munkajogi szabályok megtartását. Nem célja a javaslatnak bármiféle összhang megteremtése a hatósági és a belső ellenőrzés között, tudniillik éppen a kettő éles különválasztása a cél. A javasolt megoldás semmiben nem befolyásolja, főként nem korlátozza a hatósági ellenőrzést. Példaként említhető, önmagában attól, hogy a cégek egy meghatározott és jelentős részénél könyvvizsgáló működik, az APEH működése, feladat- és hatásköre semmit nem változik.

VI.2. Ki lehet auditor – képesítési és felelősségi kérdések

E munkaügyi vizsgálat a munkáltatóval megbízási jogviszonyban álló, megfelelő jogi képzettséggel rendelkező természetes, illetve ilyen személyt foglalkoztató jogi személy látná el, akinek jogosítványait a munkaügyi felügyelőjéhez közelítve szükséges meghatározni. A megbízási keretében az ellenőrzést ellátó személy nem utasítható, ugyanakkor – részben e jogi konstrukcióból is következően – tevékenységéért adott esetben kártérítési felelősséggel is tartozik. A megbízási konstrukcióból következik az is, hogy a vizsgálatot elvégző költségeit a munkáltató fedezi.

VI. 3. A munkáltató és az auditor kapcsolata – a szabálytalanságok korrekciója

A munkáltató számára azért lehet „kifizetődő” a független munkaügyi vizsgálat, mert az ennek keretében feltárt és korrigált szabálytalanságok miatt hatósági ellenőrzés keretében a munkáltató nem bírságozható.

A munkaügyi auditort illető jogosítványok meghatározása mellett indokolt rendezni azt a folyamatot is, amely a munkaügyi auditor és a munkáltató meghatározott szervei között a vizsgálat lefolytatása, illetve eredményének hasznosítása érdekében zajlik. Az erre irányuló szabályozásnak azt kell biztosítania, hogy a munkaügyi auditor jelzését a munkáltató érdemben, a szabálytalanság mielőbbi korrigálása érdekében vizsgálja, illetve az auditortól eltérő álláspontját kellően indokolja.

VI.4. Munkavállalói kifogás az auditorhoz – az alternatív jogvitarendezés eszköze

A független munkaügyi vizsgálat keretében, de azon részben túlmutatva, indokolt lehet a munkavállalói kifogás intézményének bevezetése is. Ennek lényege: a munkaügyi auditor az egyes munkavállaló (munkavállalói csoport) hozzá benyújtott, a foglalkoztatás jogszerűségét panaszoló kifogást köteles megvizsgálni, s adott esetben azt oly módon rendezni, hogy a munkáltató számára a kifogást benyújtó személye ne legyen azonosítható. A munkavállalói kifogás alapján – amennyiben azt megalapozottnak tartja – az auditor úgy jár el, mint az általa feltárt szabálytalanság esetén. A munkavállalói kifogás így egyfajta alternatív munkaügyi jogvitát rendező intézményként is funkcionálhat.

Theses for the regulation concept of the new Labour Code

Summary

Prepared by:

Dr. Berke, Gyula (associate professor, Pécs University of Sciences)

Dr. Kiss, György (prof. univ., head of department, Pécs University of Sciences)

Dr. Lőrincz, György (attorney-at-law)

Dr. Pál, Lajos (attorney-at-law)

Dr. Pethő, Róbert (attorney-at-law)

Dr. Horváth, István (head of division, Ministry of Social Affairs and Labour)

Budapest – 2009

I. Reasons for a comprehensive review of the Labour Code

I.1. On the character of the new labour regulation of 1992

The Labour Code, entered into effect on 01 July 1992, is one of the authoritative codes of the change of the political regime. According to the legislators' intention, it had to include all components characterizing employment policy in a constitutional state and a social market economy. Accordingly, it had to provide the conditions for both the freedom of undertaking and the career stability of employees at the same time.

The legislator stressed that it would not introduce an authority-type regulation; basically, it would rather set out minimum standards only, and terms and conditions more favourable for employees should be stated in agreements, primarily in collective agreements. Consequently, the principle of relative dispositivity was enacted in relation to legal regulation and the collective agreement.

I.2. Differences from European labour law systems

It soon became obvious that one of the features of European labour law, the contractual legal source system of labour law had not developed under the circumstances prevailing in Hungary. This deficiency was realised by the legislator and was endeavoured to be resolved in two ways. On the one hand, amendments to the LC also authorized for dispositive regulation with respect to several legal institutions within the collective agreement, that is, for derogations to the detriment of employees. On the other

hand issues typically included in collective agreements were forced to be regulated. As the LC was practically amended in "packages" which, by nature, were not intended for a comprehensive and coherent settlement but rather for the occasional reconciliation of employer and employee interests, the regulation became rigid.

I.3. Changes in the economic environment – escaping from labour law

As a matter of fact, the more than fifty amendments to the act did not bring about any substantial changes; at the same time, the economic environment considerably changed. Competition, propelled by globalization, subjects all the components of employer operations, including the engagement of labour, to the requisite of efficiency. Businesses frame their structure and operations to adapt, as much as possible, to changes enforced by economic competition, and this clearly affects employment as well. They strive to organize the labour required in this way, which is a warning sign: the concept of the new LC may not be confined to the traditional labour law framework. This is the reason why it can be observed that the static definitions of labour law are being replaced by teleological definitions linked to objectives. This change is in the interest of both parties, providing greater flexibility for the employer and greater safety for employees and parties of similar legal standing (see, as an example, the interpretation and application of the notions of *employee vs. worker* in British labour law).

Attempts towards efficiency are coupled, in many cases, with the devolution of employment, and an escape from employment within the framework of labour law. There is a widely perceptible tendency towards sham contracts of work and employment in the process of "escaping from labour law". At the same time, there is a number of activities where the legal framework for the work assignment concerned can be provided by arrangements other than classic employment. Authority intervention is an imperative but not a sufficient means of managing the process, in consideration of the not only legal reasons for this phenomenon.

I.4. Voluntary law-abiding – review of related fields of law

In addition to the indisputable role of the new LC in stipulating the terms and conditions of employment, it must be pointed out that in a number of cases, the parties primarily depart from differences in tax and contribution burdens when choosing the type of legal relationship. It should be stressed that the new LC – as a single law – is not a sufficient means of providing the conditions for voluntary law-abiding: the regulatory environment of labour law and legal provisions on taxation and social insurance have a major impact. The theses discuss the framing of the new LC; they are not intended to review all the legal conditions of employment. It should be indicated at the same time that only a simultaneous and consistent review of the branches of law affected may lead to the fact that in a desirable case, work can be kept within the scope of labour law. To put it in another way: the adoption of a new LC will affect large systems.

1.5. Response to a transformed regulatory environment

In alignment with changes in the structure and attributes of the economic environment, one of the high-priority legislative objectives of the new LC is to set out in which cases and to what extent it is required and reasonable to maintain traditional labour-related regulation. It must be stressed that the legislative task is not to weaken employment guarantees in general, all the less because there are great numbers of employees working at traditional large firms as well. Under different circumstances in terms of the employer and employment, other types of protective regulations must be framed.

The concept of the new LC must also take it into consideration that an increasing number of employees work for SMEs, and the number of employees at works of traditional large-scale industrial production is decreasing. Outsourcing is becoming an increasingly wide-spread method for reducing operating costs, also resulting in an increase in the number of small employers flexibly providing services. The employment needs and capabilities of small employers demand differentiated regulation from the new LC; a major part of rules on employees at factories and large firms are impossible to implement in this framework. In developed countries, the services sector has the highest headcount of employees; industries are forced back to the second place, and only a few percent are employed in agriculture. This distribution is also characteristic of Hungary, though in different proportions.

It is worth considering whether to differentiate between regulations according to the ownership structure of employers, with particular regard to state-owned or municipality-owned business organizations (in majority ownership). Prospectively, this differentiation is expected to make it imperative to reconsider the entire system of employment conditions.

1.6. New type of employee protection – according to modified employment demands

Transformation of the employment structure is conducive to a review of the original objectives of labour legislation. Labour laws were enacted in order to protect workers employed at industrial units; the predominance of the services sector partly involves different demands, different types of protection in the labour market. It should be highlighted at the same time that the social protection of employees should continue to be considered as a main regulatory function, with particular regard to fair pay, equal treatment, work and rest periods, and protection of the employment relationship itself, by stipulating rules to restrict the termination of employment. The legal institutions of the new LC must establish this regulatory role by taking into consideration the new demands of employment as well. The dispositive character of regulation – to be strengthened primarily in relation to payment for work –, coupled with the spread of atypical forms of employment, simultaneously indicate the limits of legislation – particularly as stipulated by international labour conventions and EU directives –, ensuring the

indispensable protection of employees as a quasi sui generis feature of labour law, being a terminal point of endeavours for flexible employment.

I.7. Arrangements for legislation – efforts to reach a broad consensus

Labour legislation is a process where social partners exert a strong and direct influence even on the regulatory position of the state. Preparation of the codification concept must be completed in cooperation with national interest representation organizations of employees and employers – and by winning their widest possible agreement. Legislation may only be effective if social partners formulate their expectations and concessions in view of the radically altered situation of employment. The legislative objective is not less than – in the same way as a method for protecting large-scale industrial employment was found by classical labour law – that the new LC, in response to a considerable change in the system of conditions of employment, should codify labour law guarantees requiring alternatives different from the traditional ones. In many cases, adequate flexibility would be the main guarantee for safety. A pronounced expectation is that the law should not discourage but motivate the selection of contracts within the scope of labour law.

II. Basic principles of the LC, nature of the regulation, general provisions

II.1. New basic principles – The specially protected

The LC includes some basic principles of labour law also today, but it does not make mention of the requirement to characterize the performance of legal relationships where performance is usually specified unilaterally. Labour relationships are typically of this nature. Consequently, the new code will also include the basic principle of equity amongst the basic principles known so far. General provisions will regulate the cooperation obligation of the parties, and respect for their right of self-determination. The general provisions must be extended by the general expectations specified among the positive rules in the currently effective LC (e.g. exclusion of causing disproportionate and unreasonable injury in the course of exercising rights), in accordance with the basic principle of equity.

II.2. The regulatory role of collective agreements

As regards the nature of the regulation, the new code assigns a much greater role to collective agreements – to the collective understanding of the parties – than the currently effective regulation does. The regulation is intended to provide the conditions for the regulatory function of collective agreements at an appropriate level. In addition to ensuring regulatory flexibility, this is also one of the essential criteria for the rational adoption of certain EU directives. This, however, will inevitably modify the content

and proportion of cogent and relatively dispositive rules and those allowing for bilateral derogations. It must also be examined whether other collective covenants besides the collective agreement should be allowed to set out rules on working conditions.

II.3. New definitions – a differentiated notion of employees

In addition to containing static notions, the LC does not include certain fundamental legal definitions. For instance, it does not regulate the notion of employee. In fact, precise specification of the personal scope of the act may even entail the partial extension of certain labour law institutions to labourers in a legal status similar to that of an employee. Differentiated regulation of the notion of employee must also be referred to within the scope of general provisions, particularly within the personal scope of the act.

The employment relationship is a legal relationship of a certain term, and the exercise of rights and the performance of obligations entail a number of procedural acts. Representations relevant in terms of labour law must be secured accordingly, together with their general validity tenets and the rules of limitation. As regards the regulation of statements and representations, it is reasonable to ensure concordance with the rules set out in the new Civil Code.

III. The employment relationship

III.1. Selection of the type of contract

The new regulation must also depart from the fact that in the course of selecting the type of contract serving as a basis for work, the parties must act with the principle of proper and fair legal practice in view. Accordingly, provisions should be invariably included on the main aspects of separating the work contract from other legal relationships, clearly stating that a sham contract for work shall be null and void; and if it conceals another contract, the contract must be adjudged on the basis of such concealed contract, entailing legal consequences of taxation and social insurance as well.

III.2. Identifying the content of the employment relationship and the work contract; the issue of dispositivity

It is also important that the selection of a work contract also depends on the parties' will. In this interest, however, it is essential to exactly specify the employment contract and its legal effect, the employment relationship. Enumeration of the content elements required in the contract as set out in the currently effective act does not serve as a substitute for this. At the same time, regulation of the essence of the work contract and the work relationship will draw the limits of the parties' contractual freedoms as well. Nevertheless, through strengthening the parties' contractual freedoms, it is reasonable

to supplement the compulsory content elements of the contract by the fact that the establishment of the employment relationship is also subject to agreement in any issue deemed to be substantial by any of the parties. In this respect, it must be determined with reference to which rules dispositivity is justified – this can be made universal in a collective agreement of broader scope –; positive legal authorization is required for potential derogation in respect of an employment contract as well.

The act must also stipulate in respect of which legal institutions dispositivity may not prevail. As regards dispositivity, it should be noted that the requirement of equal treatment fundamentally restricts / excludes unwanted abuses. So for instance, when determining the amount of remuneration, implementation of the rule of equal pay for equal work may not be legally evaded on the grounds of an agreement concluded with the employee. As a consequence of the solution proposed, the parties may not only dispose on the issue mentioned in the rule on the employment relationship, but also in addition thereto, including stipulations on security deposit or retention money. At the same time, the institutions protecting employees' safeguarded interests (such as the right to receive minimum wage; maximum working hours; minimum rest periods) will invariably prevail through the fact that the act itself prohibits derogation from the rules mentioned.

III.3. More detailed rules on the mutual obligation of cooperation and information provision

Today, one of the most important institutions in relation to the establishment of a work relationship is regulation of the employer's obligation of information provision, on which the currently effective LC contains provisions compliant with European criteria. It must be stressed, however, that this is also a declaration: defective performance or non-performance thereof may entail legal consequences. Accordingly, it is reasonable to specify the regulation. In respect of all this, more detailed regulation of the parties' mutual obligation of cooperation and information provision must be highlighted in regard to legal institutions.

III.4. Compulsory amendment to the employment contract

As an employment relationship is established by the parties' mutual agreement, it may only be modified by the parties' mutual consent. In order to protect employees in a particularly different situation in the labour market – including, primarily, expectant mothers / mothers with small children –, it is reasonable to maintain the mandatory modification of the employment contract by the employer with respect to these employees, to ensure protection for expectant women and the right of mothers with small children to receive appropriate salary. In order to resolve uncertainties detectable in judicial practice, it is necessary to clearly state that if a regulatory provision not allowing for derogation is modified, this will also result in a corresponding modification of the employment contract, regardless of the agreement between the parties.

III.5. The employer's sphere of authority and transfer thereof

The LC does not provide a definition of the employer's sphere of authority, nor the scope of those entitled to exercise the employer's sphere of authority. In terms of business companies, employer's rights are stipulated by the Companies Act. This entails an under-regulation of the issue in the LC, which should be changed. It is reasonable to include provisions in the LC on the transfer of the employer's sphere of authority, on its permanent or occasional nature. Regulation must extend to the written records of such transfer and the withdrawal of the sphere of authority transferred.

III.6. Termination, cancellation – elimination of under-regulation

The termination and cancellation of the employment relationship is under-regulated in the currently effective LC. As regards work, most conflicts arise in connection with the cancellation of the legal relationship; this is the area where most conflicting decisions are passed in judicial practice. Therefore, current regulation is not suitable for employers and employees, either. Currently effective regulation takes the large company model as a basis, contrary to which a differentiated and flexible solution is required. The opportunities until now for termination of the employment relationship must be extended. Thus, if an occupation is made impossible, it should also be allowed to terminate an employment relationship of a determinate period by ordinary termination.

The flexibility and security of employment is ensured by solutions which include opportunities for repeated employment later on as early as the termination of the work relationship. In the event that these techniques are adopted, all currently effective terms and conditions for termination of the work relationship must be reviewed.

III.7. Small employers: termination without reasons – in return for compensation for damages

The LC does not include causes and reasons for termination; it only refers to them in general. Lawful reasons to substantiate termination have been fundamentally developed by judicial practice. Out of these, however, the ones referred to most frequently cannot be applied to employers with low headcounts, including reorganization, job termination, reduction of headcount, meaning that it is difficult for the employer to specify a reason connected to the employer's operation. Therefore it is reasonable to examine whether employers with low headcounts should be exempted from the obligation of providing reasons for termination. In consideration therefore, employees are to receive indemnification in line with the term of the employment relationship.

III.8. Socially justified termination – by strengthening the rights of participation

Particularly in the course of collective dismissal, introduction of the requirement of socially justified termination by the employer will represent stronger employee pro-

tection. In such cases, the employees concerned must be selected also in view of their social circumstances. The notion of social circumstance cannot be defined exhaustively; it includes, in particular, the term of service, age, maintenance obligation, and financial standing. The notions of social justification and social circumstances may be established by a joint evaluation of all conditions affecting the employee's situation; legislation can provide on life conditions only at a general level, and the assessment of specific cases may be assisted by judicial practice or the stipulations of the collective agreement, properly in line with local circumstances. When examining social circumstances, restrictions to protect employees' personal rights and private sphere must be specified. The aspect of social circumstances could be left out of consideration in the event of ordinary termination if so required for ensuring a balanced composition of labour.

A requisite for the enforcement of socially justified termination is that the employer will be obliged to consult with the works council – in the absence thereof, with the representatives of employees – prior to ordinary termination based on reasons of business operation, with particular regard to the circumstances of layoff and the aspects of selecting the employees concerned. In the event of omission of such consultation, ordinary termination shall be null and void. Exceptions by the works council shall not affect the validity of ordinary termination. Exceptions shall not have any legal consequences besides the fact that in the course of assessment of an action to establish the illegality of termination of employment, the employee's social standing may be compared with those cases, where the works council did not raise any objection in relation with ordinary termination. The proposed regulation particularly strengthens the rights of participation of the employees' elected representatives – thereby their liability as well – in the employer's management.

III.9. Termination – more efficient employee protection by doing away with excessive employer burdens

In the course of termination of the work relationship, employee protection must be enforced more efficiently than set out in currently effective regulations (e.g. hearing before termination, specification of particularly justified cases); at the same time, it is reasonable to abolish certain excessive institutions, especially as regards regulation of the legal consequences of violating prohibitions of termination. Nonetheless the high priority of employee protection, it is reasonable to avoid solutions which enforce the employer to pay excessively high amounts. Accordingly, it is expedient to reconsider the period of notice and dismissal pay, as well as to completely revise the legal consequences of unlawful termination of the work relationship, particularly to identify proportionate legal consequences in line with the employer's breach of law.

III.10. Work rules – corrections and streamlining of profile

Apart from some substantial modifications, the work rules of the currently effective LC would rather require minor corrections. It is important to review, in this respect, the terms and conditions of employment other than set in the employment contract based

on the employer's unilateral decision, as well as its accommodation in the system. All those provisions on work rules must be abandoned which basically fall within the collective or individual agreements of the parties. Provisions of the act on study contracts must also be reviewed, many elements of which cannot be sustained in practice. Finally, regulation of legal consequences due to the breach of an obligation arising from the employment relationship – based on the collective agreement – must be specified, particularly to resolve the discrepancy between the recent text and judicial practice.

III.11. Working hours and rest periods – with more flexible guarantees

As regards the new LC, it is the chapter on working hours and rest periods in respect of which the question most conspicuously arises: whether stress should rather be laid on the social protection function or on flexibility and economic competitiveness. On the basis of international experience it can be stated that the rules on working hours must ensure more flexibility than today. This cannot only be achieved, necessarily, by loosening statutory regulation, but also by collective agreements, and by employment contract arrangements within highly specified boundaries. As regards the regulation of working hours and rest periods, it must be taken into consideration – besides preferring flexibility – that safety and the right to rest should not be infringed.

III.12. Differentiated regulation of working hours – notional clarification towards atypical employment

The principle – prevailing too strictly today – according to which more flexible regulation can only be ensured by collective agreement must be abandoned. This is not in conformity with labour affairs reality in Hungary today: there are a number of employers which are not – and will not be – subject to a collective agreement and this is not up to them. Moreover, regulation of this type actually puts large employers with more capital strength to an advantage over smaller, more cost-sensitive employers. It is possible to draw up more differentiated regulation based on the size of the employer. It is also worth considering that – similarly to practices in other countries – employers could derogate from general rules in certain cases if permitted by a labour authority (labour affairs centre). Obviously, terms and conditions thereof must be elaborated in the act.

Regulation of working hours is not only important from the viewpoint of establishing the labour charter and its content, but it is also associated with several atypical employment methods (job sharing, job pairing). However, implementation of these methods in Hungary definitely requires legal regulation, which makes it indispensable to specify certain definitions related to working hours.

III.13. Remuneration for work – partial alteration and clarification of notions

Although the chapter on the remuneration for work does not require to be radically revised, it is still essential to change some of its substantial elements. In respect of this

chapter, it is also essential to ensure dispositivity with reference to the collective agreement, subject to appropriate guarantees. The complicated duality of calculating the average wage and absence pay is a problem fundamentally affecting both employees and employers. This arrangement is questionable. Regulation of the establishment of performance requirements must be reconsidered, with particular regard to provisions on adjustments thereof.

In regard to regulation on the remuneration for work, it is important to have a general definition of the legal notion of pay in the LC; in addition, rules on social allowances should be arranged in a more explanatory manner than at present, together with the terms and conditions of the reimbursement of costs incurred by employees in connection with the work performed.

III.14. Liability

The rules of liability for indemnification in the current LC have long been unchanged, while ownership conditions have been fundamentally altered. Therefore in the field of employees' liability the present statutory restriction of damage caused by negligence may not be sustained. With a view to judicial practice, it is worth considering whether to stipulate employees' obligation of prevention by way of positive rules in the new LC. It is also required to reconsider the notion of the "employer's sphere of operation", unreasonably extended by judicial practice.

III.15. Atypical employment relationships – wide-range dispositivity

Atypical work relationships have a special course of development in Hungarian labour law: in general, positive legal regulation has well preceded practical demands related to the legal institutions at stake. At the same time, experiences throughout Europe on the regulation of legal conditions suggest that in fact an inverse process took place in other countries: labour players developed contractual arrangements by their agreements which were subsequently provided with (partial) positive legal regulation – from a safeguarded public or private interest. Consequently, the demand for regulating atypical work relationships is basically interconnected with the nature of regulation of the employment relationship. It is definitely necessary to encourage the spread of atypical forms of employment in the interest of flexible business administration and employment. An obvious procedure for this, however, is to dismount the barriers posed by the agreements between the parties. On the one hand, this may be achieved by dispositive regulation against the collective agreement. On the other hand, the establishment of atypical legal relations may be assisted by a reconsideration of the nature of regulation against the employment contract. In this respect, the approach – already stated above – may be authoritative according to which both the legal regulation and the collective agreement follow an invariably relatively dispositive approach of a general nature against the agreements between the employer and the employee, but in each case where it is not countered by an elementary legal policy reason, opportunities should also be provided for developing dispositive regulation.

III.16. Managers – those in confidential positions

As regards staff employed in management positions, it is reasonable to maintain a different regulation in that it is reasonable to regulate more strictly both their liability and the institution of conflict of interests in their regard. A group of employees has appeared among managers and subordinates working mainly under instructions, whose members generally perform highly qualified work and hold positions significant for the employer's operations. Thereby they necessarily perform work of confidential nature, typically with remarkable remuneration. The special situation of this stratum of employees is treated improperly by the current regulation: on the one hand, it provides superfluous protection by labour law (e.g. for termination) as compared to the stratum of employees in a much more disadvantaged situation on the labour market; on the other hand, their liability is stated at a general level, that is, in a restricted manner. The labour law status of these employees should be approximated to that of directors and officers. At the same time, the act may not provide a precise definition of this circle of employees as a matter of course, therefore the parties must be allowed to stipulate the partial or complete implementation of rules on directors and officers in the employment contract. The act would restrict this in that it would stipulate that such clause may only be applied in an employment contract of an employee holding a highly significant position in terms of the employer's operations, and according to certain preliminary concepts, it would subject the implementation of more flexible rules – thereby ensuring less protection – to payment of basic personal wage amounting to at least ten times the current minimum wage.

IV. Labour relations (collective labour law)

IV.1. Works council and trade unions – resolving the confusion of roles in the regulation

The most important problem of collective labour law is whether to maintain or dispense with the duality of this area of law. In countries where an institutional dual structure of collective labour law has been realized, the conditions of operation differ from the system of terms and conditions in Hungary. While e.g. in Germany trade unions and collective agreement intervene at levels over the employer, works councils and works agreements affect the employer's decisions at the employer. Functional disorders are avoided by detailed legal regulation.

It has become obvious by today that regulation of works council and trade union rights within the LC has been a failure. There were many problems already with the original regulation, primarily due to the absence of consistent separation and that of really substantial rights of participation. As a result of subsequent inconsequent regulation, the spheres of authority of works councils and trade unions got increasingly mixed up. Amendments to the regulation – without any theoretical basis whatsoever –

have formed such a medley by today that orientation is becoming increasingly difficult. Basically, the present situation does not encourage a dialogue between employers and employees; it is rather suitable for intensifying debates.

In the event that this duality of collective labour law continues in existence, it is reasonable to reconsider regulation of both trade union rights and that of the sphere of authority of works councils. It is open to question whether it is necessary to maintain trade unions' participation rights. In this context, more differentiated potentials within the sphere of authority of participation of works councils should be reviewed, with particular regard to works agreements. In the event that the dual system of collective labour law ceases to exist, legal regulation must ensure – more efficiently than today – the employer's obligation to negotiate, but legislation cannot reach farther than this.

IV.2. Collective agreement – regulatory scope of authority, entitlement to contract and join

Regulation of the institution of collective agreement must be harmonized with the planned modification of Article 13 of the LC: it must be stipulated that the collective agreement may regulate any and all issues concerning the employment relationship. It is reasonable to elaborate the doctrinal bases of the collective agreement more in detail, e.g. as regards invalidity, unlawfulness and any legal consequences thereof. Entitlement to conclude contracts must be regulated differently from the present situation. It is not at all reasonable today to subject trade unions' contracting rights to works council elections. As regards specification of the ability to conclude collective agreements, taking international practice as a basis should be contemplated. More detailed regulation would only be required if more than one trade unions are present at the employer concerned, and there is a debate between them. Regulation must take into consideration any changes in power relations, more specifically to any potential consequences thereof as well. More accurate regulation than today is required in respect of concluding collective agreements with a scope extending to more than one employers. It should be considered to provide employers with the opportunity to join a collective agreement, obviously subject to the terms and conditions set out in the act.

IV.3. Scope, disputes of interpretation, state control and arrangements outside the collective agreement

It is reasonable to sustain the principle that the scope of the collective agreement is extended to all employees in an employment relationship with the employer. Procedural rules – different from the general ones – of legal disputes related to the interpretation of the collective agreement should be regulated. In this respect it is reasonable for the parties to be able to turn to a mediator (arbitrator) or to court. In this area, public legality control of collective agreements should be ensured; however, only a court would be allowed to act, rather than a public administrative authority. It is not excluded, however, that justice should be dispensed upon an authority initiative.

Regulation on the possibilities of the employer and trade unions to come to an understanding outside the collective agreement, including, particularly, the legal nature of wage contracts and their impact on individual legal regulations. It is also important to reconcile opportunities for trade unions not involved in a collective agreement to come to an understanding with the employer.

V. Resolution of labour conflicts

Current regulation of collective conflicts of interest requires complete re-regulation; maintenance of mandatory arbitration should particularly be subject to contemplation.

The notion of labour dispute, its adjudication procedure has been well-established for decades, therefore it is not reasonable to effect substantial changes in this system. At the same time, it is a fact independent from legislation that labour courts are slow to proceed, sometimes even cumbersome – mainly as a consequence of the safeguarding rules of the Code of Civil Procedure. Therefore it is expedient to also ensure alternative ways to adjudge labour disputes as follows:

- provide opportunities for arbitration;
- implementation of the legal institution of mediation (Act LV of 2002);
- introduction of the institution of employee objection to be enforced in the framework of independent labour investigation.

VI. The institution of independent labour audits

VI.1. Labour “auditors” – not an alternative to authority control

Labour regulation protects fundamental employee rights – particularly by mandatory provisions –, therefore observance of these rules, that is, the lawfulness of employment is a fundamental interest of society. It is evidenced by a number of studies and everyday experience as well that still, rules are breached massively in practice. This statement also applies even if the standards and effectiveness of authority labour control have improved indisputably and perceptibly in recent years. It is impossible to finance the establishment of an authority control system to ensure the sanctioning of offences with realistic prospects on an on-going basis for all employers.

Therefore it is reasonable to introduce independent labour investigations similar to the institution of auditing – compulsory to apply in certain forms of business associations – which checks the majority of employers for compliance with labour rules on an on-going basis. The proposal is not intended to establish any kind of concordance between authority and internal controls; in fact, the objective is to clearly separate the two. The solution proposed does not affect and, in particular, does not restrict authority inspections in any manner. It can be mentioned as an example that the operation,

the responsibilities and spheres of authority of the Tax Authority (APEH) will not change at all due to the fact that auditors operate at a specific and considerable part of companies.

VI.2. Who can be an auditor – issues of qualification and liability

This labour inspection would be performed by a natural person with appropriate legal qualifications or a legal entity employing such person, assigned by the employer, whose licences are required to be specified in approximation to their labour supervisor. Within the scope of such assignment, the person completing such inspection may not be instructed; at the same time, partly in consequence of this legal arrangement, he shall be liable for indemnification for their activities as the case may be. It also follows from the arrangement of the assignment that the expenses incurred by the party performing such inspection shall be borne by the employer.

VI. 3. Relationship of employer and auditor – correction of irregularities

An independent labour inspection may be "rewarding" for an employer because the employer may not be fined within the scope of an authority inspection as a consequence of irregularities disclosed and corrected in the framework of the former.

In addition to specifying the licences due for a labour auditor, it is also expedient to reconcile the procedure between the labour auditor and the employer's specific bodies in order to conduct the investigation and to benefit from the results. Regulation thereon must ensure that the merits of any indications by the labour auditor be investigated by the employer in order to correct such irregularity as soon as possible and that any standpoint different from that of the auditor be sufficiently justified.

VI.4. Employee objection to auditor – an alternative means to settle disputes

In the framework of an independent labour inspection, but partly in addition thereto, it may also be reasonable to introduce the institution of employee objections. This essentially means that the labour auditor is obliged to investigate any objections to the lawfulness of employment as submitted to him by any individual employee (group of employees), and settle it, as the case may be, in a manner that the identity of the party submitting such objection could not be ascertained. The auditor shall act on the basis of such employee objection – if deemed to be properly grounded – as in the case of an irregularity disclosed by the auditor himself. Thereby employee objections may also function as an alternative institution to settle labour disputes.

Osztrák-magyar munkajogi konferencia Pécsen

A munkajogi irányelvek átültetése a magyar jogba nem lezárt ügy, hanem egy mindig új kihívást jelentő, állandó megújulást igénylő folyamat. A közösségi munkajog hatása alól nem vonhatja ki magát semmilyen munkajoggal foglalkozó szakember. A munkaügyi bírások speciális felelősségük van abban, hogy a közösségi munkajog átültetése a nemzeti jogunkba milyen színvonalon történik. Ennek a témának a vizsgálatára szervezett konferenciát a Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karának Összehasonlító és Európai Munkajogi Intézete a Magyar Munkajogi Társasággal és a Munkaügyi Kapcsolatok Társaságával együttműködve. A konferencia 2009. október 6-án került megrendezésre „A nemzeti bíróságok szerepe a munkajogi irányelvek átültetésében” címmel.

Az Összehasonlító és Európai Munkajogi Intézet az Osztrák-Magyar Akció Alapítvány támogatásával intézményesített kapcsolatot épített ki a grazi Karl-Franzens Egyetem Munkajogi és Szociális Jogi Intézetével. A konferencia megrendezésére ennek az együttműködésnek a keretében került sor. A rendezvényen neves osztrák és magyar szakemberek ismertették és elemezték néhány fontos munkajogi irányelv nemzeti jogba történő átvételének tapasztalatait, különös tekintettel a bíróságok szerepére. A konferencián nagyszámú érdeklődő volt, különösen öröndetes, hogy az ország különböző részeiből jöttek munkaügyi bírások.

A konferencia délelőtti programján a munkajogi irányelvek osztrák jogba történő átültetése tapasztalatainak megvitatása szerepelt. Elsőként o.Univ. Prof. Dr. iur. Franz Marhold az üzemátszállásról szóló irányelv alkalmazásának tapasztalatait osztotta meg a hallgatósággal. Kitért arra, hogy az osztrák jog szerint mi a munkaviszony és a kollektív szerződés jogi sorsa üzemátszállás esetén. A következő előadást ao.Univ.-Prof. Mag. Dr. Beatrix Karl tartotta „Die Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien in Österreich” címmel. Karl referátumának középpontjába az egyenlő bánásmód követelményét állította. Bemutatta az Európai Unió vonatkozó irányelveit és a kapcsolódó osztrák joggyakorlatot. A délelőtti Dr. Michael Friedrich szenvedélyes hangú előadása zárta. Előadásában vizsgálta a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelvet, és elemezte az utóbbi évek munkajogi szempontból legnagyobb visszhangját kiváltó Laval és Viking ügyeket. Friedrich kitért az irányelv és az ítéletek osztrák jogra gyakorolt hatásának bemutatására is.

A délutáni ülést dr. Darák Péter, a Legfelsőbb Bíróság bírása nyitotta meg. Referátumában a magyar bíróságoknak az európai közösségi irányelvek alkalmazásában betöltött szerepét vizsgálta. Ismertette azokat az ügyeket, amelyekben a magyar bíróságok az előzetes döntéshozatali eljárás keretében az Európai Bírósághoz fordultak. Ezt követően Dr. Kiss György egyetemi tanár a munkaerő-kölcsönzés intézményének strukturális, elvi kérdéseit boncolgatta, különös tekintettel az új irányelvre. Olyan érdekfeszítő kérdésekre keresett választ, hogy a munkaerő-kölcsönzés csak bizonyos körülmények esetén vagy bármely esetben, általánosan alkalmazható intézmény-e, bevezethető-e minden tevékenységnél, vagy csak bizonyos fajta munkáknál, lehet-e tartós, vagy csak átmeneti megoldás

és mit jelent az egyenlő bánásmód elve ennél az intézménynél. Dr. Radnay József, a Legfelsőbb Bíróság nyugalmazott kollégiumvezetője a munkaidő megszervezésére vonatkozó közösségi jogi szabályokról és azok magyar jogban történő alkalmazásáról fejtette ki gondolatait. A konferencia zárásaként Dr. Berke Gyula egyetemi docens tartott előadást „A 2001/23/EK (jogutódlási) irányelv alkalmazása a magyar munkajogban, különös tekintettel a közszolgálatra” címmel. Fejtegetéseit az irányelv bemutatásával kezdte, majd behatóan vizsgálta az Európai Bíróság kapcsolódó joggyakorlatát, és kiemelte azokat a legfontosabb ítéleteket, amelyek döntően befolyásolták az irányelv értelmezését és pontosították a joggyakorlatot.

Kovács Erika

SZAKIRODALOM

Maurizio Cinelli: Versenyképesség, a védelmi rendszer rugalmassága, alapvető jogok. (Competitività, flessibilità delle tutele, diritti fondamentali)

In: *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2009/3. pp. 299-321.

A rugalmas biztonságnak fordított flexicurity kifejezés az angol rugalmasság, biztonság, stabilitás (*flexibility, security, stability*) szavakból összeálló, e három foglalkoztatási elvre építő koncepció. Mint foglalkoztatáspolitikai megoldás, a munkáltatói oldalnak a rugalmasság, a munkavállalói oldalnak a biztonság és stabilitás iránti igényét kívánja összhangba hozni, egyszerre célozva meg a versenyképesség és a foglalkoztatási ráta növelését. Maurizio Cinelli tanulmánya az olasz munkaerőpiaci szabályozás reformját, kihívásait tárja az olvasó elé, e három jellemző szempontot követve. A szerző felhívja a figyelmet az egyre gyengülő munkajogi védelemre, az atipikus foglalkoztatási formák közti különbségekre, a közelmúlt jogszabályaira, politikai koncepciójára, valamint a szociális háló reformjának szükségességére Olaszországban.

Az olasz munkajogi szabályozás rugalmasabbá tételét célzó reformok nem új keletűek. A '90-es évek gazdasági nehézségeire, a növekvő munkanélküliségre válaszlépésként kidolgozott, Tiziano Treu nevével fémjelzett szabályozási csomag, a 196/1997-es ún. *Legge Treu*, majd a 2003-os Marco Biagi után *Legge Biagi*-ként aposztrofált 30/2003-es törvény hozott jelentős változást. Ezeknek az újításoknak köszönhetően az önálló, valamint a hagyományos függő munkát végzők (*lavoratore subordinato*) mellett elterjedtek az atipikus foglalkoztatási formák (részmunkaidő, szakaszos és megosztott munkavégzés, alkalmi munka, munkaerő-közvetítés, tanulószerveződés, projekt-munka, stb.). Az elmúlt években újabb liberalizálódási hullámnak lehettünk tanúi. 2007-ben többek között az előrehozott nyugdíj ellen ható intézkedéseket hozott a 247/2007-es törvény jóléti csomagja. 2008-ban több rendelet foglalkozott a munkaidő, túlmunka, éjszakai munkavégzés kérdéskörökkel (93/2008-es, 11/2008-es és a 112/2008-as rendeletek). A 112/2008-as rendelet szabályozta a munkaerő kölcsönzés, a tanulószerveződés és a nyugdíj melletti munkavégzés szabályait. A szociális kiadásokat – így például állami iskolák és egyetemek támogatását – kurtította meg drasztikusan az országos tiltakozásokat kiváltó 133/2008-as törvény.

A jog tehát a gyakorlat támasztotta igényeknek megfelelően, egyre rugalmasabb munkavégzési formákat alakít ki (pontosabban szabályoz), ugyanakkor a munkajog, valamint a szociális biztonsági rendszerek által nyújtott védelem változatlanul több problémát vet fel. Az olasz munkaügyi minisztérium 2008. július 25-én kiadott, a szociális modell

jövőjéről szóló zöld könyve (*Libro Verde sul futuro del modello sociale*) a jóléti rendszer teljes és átfogó reformját helyezte kilátásba. A „Jó élet az aktív társadalomban” alcímet viselő, fehér könyv (*La vita buona nella società attiva Libro Bianco sul futuro del modello sociale*, 2009. május 6.) továbbgondolta az olasz szociális modell lehetőségeit és korlátait, felhívta a figyelmet az egyén, a család és a társadalom új szerepére és felelősségére. A gazdasági-pénzügyi válság arra kényszerít, hogy felülvizsgáljuk a versenyképességről alkotott nézeteinket, és a munkavállalók, valamint a társadalom jólétének védelmére irányítsuk a figyelmet, figyelmeztet Cinelli. A szociális biztonság reformjának kulcsterületei a nyugdíj és a munkanélküli ellátó rendszer átalakítása, illetve az érzékeny munkavállalói rétegek, például a fiatal, illetve női munkavállalókra vonatkozó szabályok újragondolása. A többek között létszámleépítés, munkanélkülivé válás képében jelentkező szociális sokk enyhítésére további intézkedések (*ammortizzatori sociali*) bevezetésére van szükség.

Kajtár Edit

Marc de Vos: European Flexicurity and Globalization: A Critical Perspective

[*The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 25, no. 3. (2009); 209 – 235.]

A *“The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations”* 2009. évi 3. számát túlnyomó részben a globalizáció által kialakult követelményekkel összefüggő munkajogi problémák bemutatására szentelte. Ebben a témában Marc de Vos – a genti egyetem professzora – a munkajog rugalmasságát és a gazdasági globalizáció kérdéskörét elemzi, míg Wolfgang Ochel – a müncheni egyetem közgazdasági kutatóintézetének kutatója – az ún. *two-tier* reformok gazdaságpolitikai hatását vizsgálja a munkavállalói védelem, illetve támogatás tükrében.¹ E helyütt Marc de Vos tanulmányát ismertetjük.

A szerző bevezetőjében utal arra, hogy a gazdaság globalizációja, a Lisszaboni Stratégia, amely Európát ismét a verseny győztesei közé kívánja emelni új követelményeket állítottak az európai munkaerőpiac elé, miközben a tagállamok munkajogi szabályozása jószerevével a globalizációt megelőző időszakra épül. Ebben a kontextusban a munkavállalók védelmét illetően két tendencia bontakozott ki. A egyik – amelyet a tagállamok többsége követ – hagyományos, mondhatni rigid munkajogi szabályrendszer mellett néhány területen enged rugalmasságot, azonban ez inkább csak marginális jelenség. Ezzel szemben a skandináv országok és Hollandia az ún. aktív munkaerőpiaci politikát (*ALMP*) állította előtérbe, amely az előzőnél jóval nagyobb rugalmasság mellett igyekszik

¹ Ochel, Wolfgang. The Political Economy of Two-tier reforms of Employment Protection in Europe. *IJCLLR*, 25, no. 3. (2009), 237 – 260.

az egyén biztonságát garantálni. Kétségtelen, hogy az Európai Unió sem semleges, és a *European Employment Strategy (EES)* szintén a rugalmasság mellett tör lándzsát.

A gazdaság, a piac követelményeinek figyelembevétele a munkajogi szabályozás számára azért is kiemelkedően fontos, mert a közösség munkajoga különösen befolyásolt a piac által. Jelenleg a koordináció útjában álló nehézség egyik forrása a tagállamok eltérő hozzáállása a munkaerő-piaci folyamatok értékeléséhez és szabályozásához. Vos négy csoportot különböztet meg. Az északi államok (*nordic countries*) meglehetősen magas szintű szociális védelmi rendszert alakítottak ki, magas kiadásokkal. Jellemző továbbá, hogy az erős szakszervezetek jelentős befolyást gyakorolnak a bérstruktúrára. Az angolszász országok egy viszonylag kiterjedt szociális hálózatot fejlesztettek ki, amely azonban meglehetősen szétszórt, és a szakszervezetek befolyása sem olyan erős, mint az északi országokban. Mindehhez jön a keresetek viszonylag alacsonyabb mértéke. A kontinentális országokban egy kiterjedt, a biztosítási rendszeren alapuló szociális védelem alakult ki, amelynek érvényesülését segíti a kiterjesztett kollektív szerződések hálózata. Végezetül a mediterrán országok elsősorban a nyugdíjrendszer biztonságára helyezték a hangsúlyt, a bérrendszer kollektív megállapodásokon nyugszik, de meglehetősen nyomott.

Az Unió egyik fő célkitűzése ezen a területen a divergencia csökkentése volt; ezt a célt szolgálta a már említett európai foglalkoztatási stratégia, a lisszaboni agenda, a 2006-ban megjelent Zöld Könyv², majd ezt követően a rugalmasságot és a biztonságot elemző dokumentum.³ Mit is jelent valójában a sokat hangoztatott *flexibility* és *security*. Ennek tisztázása azért fontos, mert – mivel ellentétes tartalmú és érdektöltésű kategóriákról van szó – sokan reménytelennek tartják összekapcsolásukat. A rugalmasság a Bizottság értelmezése szerint a rugalmas foglalkoztatási módszerekre épülő szervezet- és intézményrendszert jelenti, együtt az egyén önfelelőségével. A biztonság az egyén tudásának fejlesztésére alapított intézményrendszert jelenti, amely lehetővé teszi a tehetség kifejlesztését, és ezáltal a munkaerő-piacon érvényesülő nagyobb stabilitás elérését. Látható, hogy a tanulás-tudás és az önfelelőség szignifikáns eleme ennek a rendszernek. A Bizottság a rugalmasságnak négy elemét hangsúlyozza, úgymint a rugalmas és megbízható szerződéses rendszer (*flexible and reliable contractual arrangements*), az élethosszig tartó, kiterjedt tanulás, az aktív munkaerő-piaci politika, valamint a modern társadalombiztosítási rendszer.

Az európai foglalkoztatáspolitikát átalakítása korántsem egyszerű feladat, mondhatni minden korábbiánál hatalmasabb vállalkozás, amelyet tükröz az *European Globalisation Adjustment Fund (EGAF)* megalapítása.⁴ Az EGAF-nak rendkívül nagy szerepet szán-

2 GREEN PAPER Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century, Commission of the European Communities, Brussels, 22. 11. 2006 COM(2006) 708 final.

3 Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, adopted on 27 June 2007. COM(2007) 359.

4 European Parliament legislative resolution of 6 May 2009 on the proposal for a regulation of the European Parliament and of the Council amending Regulation (EC) No 1927/2006 on establishing the European Globalisation Adjustment Fund [COM(2008)0867 – C6-0518/2008 – 2008/0267(COD)]

tak a tagállamok munkaerőpiacainak átalakításában. Sikere azonban több tényezőtől függ. Mindenekelőtt szem előtt kell tartani, hogy segítő és korábban feleslegessé vált munkavállalók (csoportos létszámcsoökkentés áldozataiként) már egy strukturális átalakulás eredményei. Tekintettel kell lenni arra is, hogy számos esetben nem globális, hanem regionális vagy helyi okok húzódnak meg a háttérben. A beavatkozásnál helyesen kell felmérni a helyzet súlyosságát, azaz valóban számolni kell-e a beavatkozás elmaradása esetén a gazdasági összeomlás megalapozottságával. Másképpen fogalmazva a globalizáció képlékeny és homályos fogalma konkrét követelményrendszerre válik, ha annak negatív következményeit kíséreljük enyhíteni.

Marc de Vos a rugalmasság és az EGAF kapcsolatát illetően azt a kérdést teszi fel, hogy vajon ez az intézkedési rendszer propaganda csupán vagy egyenesen csodaszer, valamiféle panacea. Végeredményben akár mindkettő. Kétségtelen ugyanis, hogy az Unió rendkívül komoly erőket mozgósít a munkaerőpiac átalakítására. Vos ugyanakkor azt is hangsúlyozza, hogy a rugalmasság magát a globalizációt is segíteni képes intézményrendszer. Látni kell azt is, hogy az EGAF szintén munkaerőpiaci eszköz, amely önmagában csak a globalizáció hátrányos következményeit képes enyhíteni. Mindebből következően, az EU szintjén szigorú és átlátható szabályozásra és különösképpen gyakorlatra van szükség. A tagállamok szintjén pedig az aktív munkaerőpiaci politika továbbfejlesztésére.

Kiss György

Kun Attila: A multinacionális vállalatok szociális felelőssége. CSR-alapú önszabályozás kontra (munka)jogi szabályozás.

Budapest, 2009, Ad Librum Kft., 1- 312 o.

A közelmúltban jelent meg Kun Attila könyve, amely a szerző 2007-ben, a Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karán megvédett doktori értekezésének szerkesztett változata.

A könyv hiánypótló műnek számít, hiszen megjelenéséig a magyar könyvpiacra nem volt fellelhető olyan átfogó munka, amely a CSR (corporate social responsibility, a vállalatok társadalmi felelősségvállalása) elméleti és gyakorlati kérdéseit a (munka)jogász nézőpontjából feldolgozza. Az értekezés az első magyar monografikus igényű kísérlet a vállalatok szociális felelősségének, illetve az erre vonatkozó (elsősorban) nemzetközi jogi szabályozásnak az áttekintésére.

Rendkívüli kihívásnak tekinthető a témaválasztás egy munkajogász részéről, hiszen a vállalatok szociális felelőssége sokszínű jelenség, amely nem kizárólag munkajogi problé-

mákat vet fel. A CSR lényege, hogy a vállalat a jogszabályokban előírt kötelezettségeken túlmenően a maga számára szigorúbb normákat fogalmaz meg, illetve a tevékenysége által kiváltott szociális, erkölcsi és környezeti problémákra reagálva valamilyen extra juttatást, szolgáltatást nyújt. A vállalatok szociális felelőssége számos területen megjelenik, így például a környezetvédelem, fogyasztóvédelem, média, oktatás terén. Ezek mellett csupán egy részterületet képvisel a vállalat munkavállalóival történő bánásmódja. A szerző a CSR általános jellemzőit is bemutatja, de különös figyelmet szentel a munkajogi sajátosságoknak.

A témaválasztás fontosságát és aktualitását jelzi, hogy az elmúlt években az Európai Unió is egyre nagyobb figyelmet szentelt a CSR-nak. Így az Európai Unió által 2001-ben kiadott Zöld Könyv részletesen tárgyalja a vállalatok társadalmi felelősségének kérdéskörét.

Az intézmény angolszász eredetű és jelenleg is leginkább az angolszász jogrendszerrel bíró országokban rendelkezik nagy befolyással. Ennek következtében mind a téma tárgyalásának módja, mind pedig a felhasznált irodalom erősen angolszász behatást mutat. A feldolgozást illetően ez a különböző tudományágak figyelembe vételén, és a téma multidiszciplináris megközelítésében mutatkozik meg. A CSR nem elsősorban jogintézmény, hanem társadalmi jelenség, amely megköveteli, hogy vizsgálatokor különböző tudományterületek átfogóan kerüljenek elemzésre. A szerző ennek a követelménynek kiválóan tett eleget. A kötet a CSR jelenségét a politikai, társadalmi, gazdasági összefüggésekbe helyezve mutatja be. Bár a szerző érdeklődésének középpontjában a jogi és különösen a nemzetközi jogi vonatkozások állnak, dolgozatának III. és V. részében közpolitikai, gazdaságszociológiai és szociálpolitikai megfontolásokat is figyelembe vesz. Ez a megközelítés egyértelműen az angolszász tudományos munkák szemléletét tükrözi, amely jogtudományi szempontból különbözik a német jogirodalom dogmatikai mélyű elemzéseitől.

A CSR-ral foglalkozó szakirodalom nyelve, csakúgy, mint az üzleti világ nyelve, kizárólag az angol. Ezért a szerző is szükségszerűen elsősorban angol nyelvű forrásokból meríthetett. A könyv igen széleskörű szakirodalomra támaszkodik, és a témában fellelhető szinte minden jelentős forrást felhasznál. Ugyanakkor a szerző által feldolgozott irodalomjegyzék is jól mutatja a téma magyar jogászok általi elhanyagoltságát, hiszen a nagyszámú angol nyelvű szakirodalom mellett alig-alig adódott alkalom a multilaterális jogi eszközöket tárgyaló hazai publikációk említésére.

A dolgozat öt fő részre tagolódik. A bevezető I. rész exponálja a problémakört, a CSR jelentőségét, valamint feltárja a dolgozat célkitűzéseit és a követett módszertant. A II. rész jogi szempontból elemzi a témát, a CSR jogi környezetét – elsősorban a „jogi űrt” - bemutatva. A szerző hangsúlyozza, hogy a CSR a globalizáció következtében multinacionálissá váló nagyvállalatok gazdasági hatalmának próbál korlátot állítani oly módon, hogy a korlátozó eszközt, azaz a CSR-t is globalizálja. Mivel azonban globális jog nem létezik, és a nemzetközi jog végrehajtó mechanizmusa nem mérhető a nemzeti jog

szankcióihoz, ennek megfelelően a CSR is elsősorban soft law. A kötet III. része a vállalatok társadalmi felelősségvállalásának gyakorlati megvalósulását szemlélteti. Ennek során részletesen bemutatja a CSR terminológiáját, történeti kialakulását, motivációit és egyes részterületeit. A kötet IV. része a legterjedelmesebb, amely a CSR-t a nemzetközi munkajog kontextusában vizsgálja. Ennek során elemzi a CSR fejlődésének egyes állomásait a 70-es évek szabályozási kísérleteitől kiindulva egészen a legújabb tendenciákig. A szerző részletesen tárgyalja az ENSZ, ILO és OECD szabályozásait, külön kitérve ezeknek a szervezeteknek a végrehajtási mechanizmusára. Külön alcímben kerül bemutatásra az Európai Unió CSR-ral kapcsolatos politikájának, továbbá a magyarországi helyzetnek a felvázolása. Mivel a könyv alapvetően nemzetközi szemléletű, ezért a magyar gyakorlat szemléltetése csupán a vonatkozó kormányhatározat rövid áttekintésére, és a témában végzett néhány felmérés eredményének ismertetésére szorítkozik. Az V. fejezet a vállalatok felelősségvállalásának és a közpolitikának az összefüggéseit mutatja be, azaz azt vizsgálja, hogy a CSR világa hogyan hat a közpolitikára és a jogra, illetve fordítva: a közpolitika és a jog miként befolyásolja a CSR fejlődését. Végül a szerző megfogalmazza azokat az elméleti megfontolásokat és javaslatokat, amelyeket a CSR munkajogi perspektívából történő elemzése váltott ki.

A szerző logikusan, jól követhetően fejti ki gondolatait, stílusa kifejezetten olvasható. Fejtegetéseit rendszeresen gyakorlati példákkal szemlélteti. Kun Attila munkája ezért izgalmas és tanulságos olvasmányul szolgál nem csak a munkajoggal és munkaügyi kapcsolatokkal foglalkozó szakembereknek, hanem mindazok részére, akik szeretnék közelebbről megismerni a CSR sokoldalú világát.

Kovács Erika